

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 163

---

Séance du mardi 24 janvier 2023

---

Convention collective de travail établissant un cadre visant à harmoniser les pensions complémentaires entre les ouvriers et les employés dans les secteurs comportant plusieurs commissions paritaires miroirs et les entreprises qui en relèvent

x                      x                      x

3.080  
2.922

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 163 DU 24 JANVIER 2023 ÉTABLISSANT UN CADRE VISANT À HARMONISER LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES ENTRE LES OUVRIERS ET LES EMPLOYÉS DANS LES SECTEURS COMPORTANT PLUSIEURS COMMISSIONS PARITAIRES MIROIRS ET LES ENTREPRISES QUI EN RELÈVENT**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et plus particulièrement les articles 14/1 à 14/4 ;

Considérant que ces articles prévoient une suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires ;

Considérant que l'article 14/4 de ladite loi prévoit plus particulièrement un trajet d'harmonisation obligatoire pour les pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés ;

Considérant que l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, de ladite loi prévoit que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui sont compétentes pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise entament sans délai des négociations pour conclure des protocoles d'accord. Ces protocoles d'accord, qui font l'objet de négociations au niveau sectoriel, doivent dès lors préciser les progrès des négociations au niveau sectoriel, et indiquer la manière dont les partenaires sociaux entendent mettre fin aux différences de traitement. La conclusion de ces protocoles d'accord est une étape intermédiaire qui doit mener à la conclusion, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027 au plus tard, d'une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles dont l'objet est de mettre fin, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ;

Considérant que l'article 14/4, § 2, de ladite loi prévoit que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui sont compétentes pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise transmettent respectivement pour le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et le 1<sup>er</sup> janvier 2026 un rapport au Conseil national du Travail dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qu'elles ont réalisés pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Sur la base de ces rapports, le Conseil national du Travail doit réaliser une évaluation des progrès au niveau sectoriel concernant la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ;

Vu les rapports du Conseil national du Travail n° 97 du 7 juin 2016, n° 110 du 26 juin 2018, n° 117 du 26 mai 2020 et n° 127 du 28 juin 2022, dans lesquels le Conseil national du Travail a réalisé les évaluations concernant les périodes de rapportage en question ;

Vu l'avis du Conseil national du Travail n° 2.155 du 17 décembre 2019, dans lequel les partenaires sociaux ont avancé plusieurs pistes de réflexion concrètes en apportant des réponses à un certain nombre de questions pratiques concernant l'application des articles 14/1 à 14/4 de ladite loi ;

Considérant que ledit rapport n° 127 constate que, dans le cadre de ces travaux, les partenaires sociaux au niveau sectoriel – entre autres au sein de la commission paritaire n° 200 – ont été confrontés à plusieurs reprises à la question de savoir comment une convention collective de travail sectorielle concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire peut être correctement délimitée et quel critère de référence doit être utilisé dans les situations où il est question de plusieurs activités d'entreprise. Le rapport prend acte du fait qu'un groupe de travail technique au sein de la commission paritaire n° 200 a examiné les différentes questions d'application et a élaboré des solutions concrètes à cet égard ;

Considérant que la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a établi une cartographie précise de la problématique et qu'il ressort des informations récemment mises à jour que plusieurs autres commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires sont confrontées à la même problématique ;

Considérant que le Conseil national du Travail a constaté que cette problématique ne se limite donc pas à la commission paritaire n° 200 ;

Considérant que, dans le droit fil dudit avis n° 2.155, le Conseil national du Travail souhaite apporter des précisions en établissant un cadre interprofessionnel pour l'application de l'article 14/4 de ladite loi, et plus précisément en ce qui concerne la délimitation correcte d'une convention collective de travail sectorielle concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire, afin de permettre aux secteurs de progresser dans leurs travaux relatifs à l'harmonisation des pensions complémentaires pour les ouvriers et les employés ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique

- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises
- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 24 janvier 2023, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I<sup>er</sup> – DÉFINITIONS**

### **Article 1<sup>er</sup>**

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

- la loi : la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ;
- une commission paritaire miroir : une commission paritaire et/ou sous-commission paritaire qui, abstraction faite de sa compétence exclusive pour les ouvriers ou les employés, est, conformément aux arrêtés royaux relatifs à la constitution de ces organes, compétente, soit explicitement, soit de façon résiduaire, pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise qu'une autre commission paritaire et/ou sous-commission paritaire.

## **CHAPITRE II – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

### Article 2

- § 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail vise uniquement à clarifier l'application concrète de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi afin de parvenir à l'harmonisation des engagements de pension complémentaire pour les ouvriers et les employés entre les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires.
- § 2. Cette clarification est nécessaire pour les situations où les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires sont confrontées à plusieurs commissions paritaires miroirs possibles.
- § 3. Cette clarification apportée pour l'harmonisation des engagements de pension complémentaire au niveau des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires permettra également une mise en œuvre plus facile de l'harmonisation au niveau de l'entreprise dans une deuxième phase.

### Commentaire

1. L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi dispose que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui, abstraction faite de leur compétence exclusive pour les ouvriers ou les employés, sont, conformément aux arrêtés royaux relatifs à la constitution de ces organes, compétentes, soit explicitement, soit de façon résiduaire, pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise (« commissions paritaires miroirs »), doivent prendre les mesures nécessaires en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

La loi ne précise pas comment il convient de réaliser la comparaison, au sens de l'article 14/4 de la loi, entre commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires dans la situation où les employeurs exercent plusieurs activités d'entreprise et relèvent du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires.

Le texte de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi parle d'être compétent « pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise », mais ne prévoit pas de règles plus précises quant à la manière dont il convient de délimiter concrètement les catégories professionnelles/les activités d'entreprise. La question se pose de savoir comment il est possible de réaliser de manière univoque la comparaison (le « miroir ») entre les catégories professionnelles/les activités d'entreprise et comment il convient par conséquent de décrire le champ d'application d'une convention collective de travail concernant l'harmonisation d'engagements de pension complémentaire.

Le Conseil national du Travail a constaté que les mêmes questions, ou des questions similaires, se posent dans le cadre de différentes initiatives sectorielles, et il considère qu'une approche interprofessionnelle est nécessaire. Il est en effet essentiel d'éviter les chevauchements ou les lacunes, ainsi que les réglementations contradictoires. Afin d'assurer la sécurité juridique, il convient d'élaborer un ensemble cohérent de conventions collectives de travail, dans le cadre duquel le champ d'application des conventions collectives de travail est délimité de manière claire et univoque sur la base des mêmes principes.

La présente convention collective de travail vise dès lors à offrir un cadre interprofessionnel afin de faire la clarté, dans les situations précitées, sur l'élément avec lequel la comparaison (le « miroir ») doit être réalisée conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi, un seul « miroir » devant pouvoir être déterminé d'une manière simple, praticable et objectivement vérifiable.

2. La loi dispose que l'harmonisation des pensions complémentaires pour ouvriers et employés doit avoir lieu en premier lieu au niveau des secteurs. Les secteurs doivent déposer, d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2027 au plus tard, une ou plusieurs conventions collectives de travail visant à mettre fin, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2030 pour parvenir à l'harmonisation à leur niveau. Elles peuvent attendre le résultat des négociations au niveau sectoriel avant d'entamer l'harmonisation à leur niveau.

### **CHAPITRE III – CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 3**

- § 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires qui sont soumises à l'obligation d'harmonisation prévue aux articles 14/1 à 14/4 de la loi, pour lesquelles plusieurs commissions paritaires miroirs peuvent être désignées, et dans lesquelles, dans des entreprises, un groupe de travailleurs d'un employeur (soit les ouvriers, soit les employés) peut relever du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires et l'autre groupe de travailleurs de cette même entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), ou une partie de celui-ci, ne peut pas être attribué de manière univoque à une seule activité d'entreprise spécifique.

- § 2. La présente convention collective de travail s'applique également aux entreprises qui sont confrontées à la problématique visée au § 1<sup>er</sup> et qui relèvent d'une convention collective de travail concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.
- § 3. Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'applique aux entreprises qui sont confrontées à la problématique visée au § 1<sup>er</sup> et dans lesquelles une convention collective de travail concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire doit être conclue lorsque cela n'a pas été fait à temps au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire conformément au délai prévu à cet effet à l'article 14/4 de la loi, en ce qui concerne le volet sectoriel.
- § 4. Les entreprises dont il est question au § 2 et au § 3 doivent uniquement appliquer les dispositions de la présente convention collective de travail, en particulier le critère de la prédominance, pour ce qui concerne le volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

#### Commentaire

- Dans la situation où des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires ont à faire avec des entreprises où un groupe de travailleurs d'un employeur exerce plusieurs activités d'entreprise et relève du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, la comparaison (le « miroir ») réalisée conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi ne sera pas nécessairement biunivoque. Plusieurs commissions paritaires miroirs pourront être désignées dans cette situation.
- La présente convention collective de travail peut uniquement être appliquée dans la situation où un groupe de travailleurs (soit les ouvriers, soit les employés) relève du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, et où pour (une partie de) l'autre groupe de travailleurs de cette même entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), il n'est pas possible de déterminer de manière univoque sur la base des circonstances factuelles avec qui ils se trouvent dans une situation comparable conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi, parce qu'ils ne peuvent pas être attribués à une seule activité d'entreprise spécifique.

Si, par contre, il apparaît clairement à quelle activité d'entreprise spécifique un groupe de travailleurs peut être attribué et s'il est possible de déterminer la (sous-) commission paritaire miroir parmi les différentes (sous-)commissions paritaires qui sont compétentes pour l'autre groupe de travailleurs, la présente convention collective de travail ne doit pas être appliquée.

- La présente convention collective de travail ne s'applique pas, sur la base du § 2 du présent article, dans la situation où, au sein de l'entreprise, aucun groupe de travailleurs (ouvriers ou employés) ne se voit appliquer de régime de pension complémentaire sectoriel. Pour un plan de pension au niveau de l'entreprise, il est possible, mais pas obligatoire, de tenir compte des règles déterminées conformément au chapitre IV de la présente convention collective de travail en vue de l'harmonisation des engagements de pension complémentaire.
- De même, dans les entreprises où l'harmonisation des engagements de pension complémentaire n'a pas été réalisée à temps par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, les dispositions de la présente convention collective de travail s'appliquent uniquement au volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.
- En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, il convient de remarquer que l'harmonisation des engagements de pension complémentaire peut être réalisée au moyen d'une convention collective de travail, mais que cela ne doit pas toujours être le cas.

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux procédures de participation qui sont prévues dans les différentes réglementations pour l'introduction d'un plan de pension au niveau de l'entreprise.

- L'application de la présente convention collective de travail n'a aucune incidence dans la situation où tous les régimes de pension complémentaire sectoriels pour un groupe de travailleurs (ouvriers ou employés) prévus par toutes les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires sont équivalents. Dans ce cas, la question de savoir de quelle (sous-)commission paritaire miroir il faut tenir compte ne se pose pas, étant donné que les régimes de pension complémentaire sectoriels sont équivalents.

#### **CHAPITRE IV – RÈGLES APPLICABLES À L'HARMONISATION DES ENGAGEMENTS DE PENSION COMPLÉMENTAIRE**

##### Article 4

Il faut suivre les principes suivants afin de parvenir à l'harmonisation des engagements de pension complémentaire pour les ouvriers et les employés entre les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi :

- le principe de l'activité d'entreprise tel que décrit à l'article 5 de la présente convention collective de travail ; et



- le principe du critère de la prédominance tel que décrit à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

### Section I<sup>ère</sup> – Le principe de l'activité d'entreprise

#### Article 5

- § 1<sup>er</sup>. La différence de traitement en matière d'engagements de pension complémentaire qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés doit être appréciée, conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi, pour la même activité d'entreprise.
- § 2. L'activité d'entreprise dont il est question au § 1<sup>er</sup> est définie au moyen de l'arrêté royal qui détermine le champ de compétence de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire.
- § 3. La définition de cette activité d'entreprise détermine le champ d'application de la convention collective de travail qui harmonise les engagements de pension complémentaire au niveau sectoriel.

#### Commentaire

- L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi prévoit que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires doivent prendre les mesures nécessaires en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités d'entreprise.
- Il est indiqué, à l'article 5 de la présente convention collective de travail, sur quels éléments il convient de se baser pour définir l'activité (les activités) d'entreprise pour laquelle (lesquelles) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires sont compétentes, afin d'ensuite sélectionner les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires qui sont compétentes (entre autres) pour la même activité d'entreprise (les commissions paritaires miroirs) et de réaliser une comparaison entre leurs engagements de pension complémentaire.
- Pour identifier ces commissions paritaires miroirs, il est possible d'utiliser la « cartographie » (l'aperçu des commissions paritaires correspondantes) que le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a établie – et qui a été annexée aux rapports précités du Conseil national du Travail –, dans laquelle sont indiquées les concordances entre les champs de compétence des différentes (sous-)commissions paritaires.

Il convient de veiller à ce que l'on fasse usage de la cartographie la plus récente qui est disponible à la date à laquelle, conformément à l'article 8 de la présente convention collective de travail, il faut déterminer le nombre de travailleurs de l'activité principale de l'entreprise (ou de la plus récente précédant la période de référence dans laquelle il faut déterminer ce nombre).

## Section II – Le principe de la prédominance

### Article 6

- § 1<sup>er</sup>. Si, dans une entreprise, un groupe de travailleurs d'un employeur (soit les ouvriers, soit les employés) relève du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires et un autre groupe de travailleurs de cette même entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), ou une partie de celui-ci, ne peut pas être attribué à une seule activité d'entreprise spécifique de manière univoque sur la base des circonstances factuelles, c'est le critère de la prédominance qui désigne la commission paritaire ou la sous-commission paritaire de l'activité principale de l'entreprise pour l'application de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi.
- § 2. L'activité principale de l'entreprise est l'activité d'entreprise à laquelle l'employeur occupe, dans son entreprise, le plus grand nombre de travailleurs au sein soit du groupe des ouvriers, soit du groupe des employés.
- § 3. Afin de déterminer quel est le plus grand nombre de travailleurs au sein d'un groupe donné, le calcul est réalisé en équivalents temps plein et l'activité exercée par les travailleurs est déterminée sur la base des documents sociaux officiels. Plus particulièrement, il est fait usage des codes et des numéros d'identification de l'ONSS figurant sur ces documents sociaux officiels.
- § 4. La commission paritaire ou la sous-commission paritaire qui est compétente pour l'activité principale de l'entreprise est la commission paritaire miroir pour le groupe de travailleurs de cette entreprise (soit les employés, soit les ouvriers), ou une partie de celui-ci, qui ne peut pas être attribué de manière univoque, sur la base des circonstances factuelles, à une seule activité d'entreprise spécifique.

## Commentaire

- L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi prévoit que les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui sont compétentes pour la même activité d'entreprise doivent effectuer une comparaison entre leurs engagements de pension complémentaire en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.
- L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi peut uniquement être appliqué si le cadre de comparaison est établi de manière univoque et si l'on sait si et avec qui il convient d'effectuer la comparaison.
- Il existe des situations où, dans une entreprise, un groupe de travailleurs d'un employeur ressortit à plusieurs (sous-)commissions paritaires pour les ouvriers et/ou pour les employés et où, en outre, une partie des ouvriers et/ou des employés de cette même entreprise ne peut pas être attribuée de manière univoque, sur la base des circonstances factuelles, à une seule activité d'entreprise spécifique, ce qui complique l'application de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi.

Cette situation se présente entre autres lorsque des employés exercent des fonctions centrales, de soutien, de coordination ou mixtes, ou sont actifs de manière non occasionnelle ou non exceptionnelle dans plus d'une seule activité d'entreprise de leur entreprise.

Le critère de la prédominance rend possible l'application de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi pour ces situations.

- Le critère de la prédominance permet l'applicabilité de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi, et ce, d'une manière simple, praticable et objectivement vérifiable.
- Il est à noter que, dans le cadre de la loi, c'est l'employeur qui effectue l'engagement de pension (« l'organisateur ») et qui est également responsable juridiquement de l'harmonisation des engagements de pension complémentaire. Or, un régime de pension est organisé par l'employeur au niveau de « l'entreprise », laquelle est définie dans cette loi comme l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (article 3, § 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup>, de la loi). Le contrôle de l'harmonisation a donc lieu au niveau de l'entreprise.

## Article 7

- § 1<sup>er</sup>. Si, dans une entreprise, un groupe de travailleur d'un employeur (soit les ouvriers, soit les employés) relève du champ d'application de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires et si au moins une partie des ouvriers ainsi que des employés de cette même entreprise ne peut pas être attribuée de manière univoque, sur la base des circonstances factuelles, à une seule activité d'entreprise spécifique, alors le critère de la prédominance tel que défini à l'article 6 de la présente convention collective de travail n'est appliqué qu'une fois dans une seule direction.
- § 2. Le principe du § 1<sup>er</sup> implique de déterminer d'abord la commission paritaire miroir parmi le groupe des travailleurs qui sont les plus nombreux à être occupés dans l'entreprise, en équivalents temps plein, en faisant usage dans ce cadre du critère de la prédominance tel que défini à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

## Commentaire

- Le présent article a pour but de veiller à ce que la commission paritaire miroir ne soit pas déterminée selon deux angles d'approche, celui des ouvriers et celui des employés (dans la situation où l'employeur relève, tant pour les ouvriers que pour les employés de son entreprise, du champ de compétence de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires). Dans ce cas, on ne peut en effet pas exclure que l'application du critère de la prédominance aboutisse à des résultats contradictoires.
- Le présent article indique parmi quel groupe de travailleurs (ouvriers ou employés) il convient d'abord de déterminer la commission paritaire miroir, en faisant usage du critère de la prédominance tel que défini à l'article 6.

Le présent article indique qu'il faut d'abord rechercher la commission paritaire miroir pour le plus petit groupe de travailleurs. C'est en effet parmi le plus grand groupe de travailleurs de l'entreprise que la commission paritaire miroir pourra le mieux être trouvée. C'est le plus grand groupe de travailleurs de l'entreprise qui indique le mieux quelle est l'activité principale de l'entreprise.

- Au sein de ce (plus grand) groupe de travailleurs, on applique le critère de la prédominance : le plus grand nombre de travailleurs au sein de ce groupe détermine l'activité principale de l'entreprise (et donc la commission paritaire miroir).

- Une fois que le critère de la prédominance a été appliqué, l'activité principale de l'entreprise est déterminée et toutes les comparaisons sont ensuite effectuées conformément au résultat du critère de la prédominance.
  
- Les articles 6 à 9 de la présente convention collective de travail décrivent les conditions d'application du critère de la prédominance. L'article 10 de la présente convention collective de travail détermine pour sa part les circonstances dans lesquelles une nouvelle application du critère de la prédominance se justifie à un moment ultérieur (en entraînant une éventuelle révision de la commission paritaire miroir).

### Article 8

- § 1<sup>er</sup>. Dans la convention collective de travail sectorielle qui est conclue conformément à l'article 14/4 de la loi en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, il est indiqué à quelle date il faut déterminer le nombre de travailleurs qui sont occupés au sein d'un groupe donné (ouvriers ou employés) dans une activité d'entreprise donnée, comme requis par l'article 6 de la présente convention collective de travail pour l'application du critère de la prédominance, ainsi que, à titre subsidiaire, dans quelle période de référence il faut déterminer ce nombre.
  
- § 2. Au cas où la détermination du nombre de travailleurs occupés dans une activité d'entreprise donnée à une date donnée ou dans une période de référence donnée ne permettrait pas de déterminer l'activité principale de l'entreprise, la convention collective de travail visée au § 1<sup>er</sup> peut, à titre subsidiaire, fixer un autre critère objectif afin de permettre l'application du critère de la prédominance.
  
- § 3. En tout cas, la date ou période de référence doit être déterminée, respectivement, à une date ou entre des dates précédant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail visée au § 1<sup>er</sup>.
  
- § 4. Dans les entreprises visées à l'article 3, § 3, de la présente convention collective de travail où l'harmonisation des engagements de pension complémentaire n'a pas été réalisée à temps par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, on détermine, dans la convention collective de travail qui est conclue conformément à l'article 14/4 de la loi en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise, les mêmes éléments que ceux requis par les paragraphes précédents, pour ce qui concerne le volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

## Commentaire

- L'application du critère de la prédominance à une date déterminée peut être considérée comme la prise d'un « instantané » de la situation, au cours duquel est fixé le cadre de comparaison concernant les engagements de pension complémentaire.
  
- Au cas où la comparaison du nombre de travailleurs occupés au sein d'un groupe donné dans une activité d'entreprise à une date donnée ne permettrait pas de déterminer avec suffisamment de certitude l'activité principale de l'entreprise, il convient de faire usage du nombre de travailleurs au cours d'une période de référence (« film ») pour déterminer l'activité principale de l'entreprise.
  
- Au cas où la méthode de travail du « film » n'apporterait pas de solution, parce qu'un nombre identique de travailleurs est également actif au sein d'un groupe donné dans une activité d'entreprise donnée pendant la période de référence donnée, il est possible (de manière facultative) de prévoir, dans la convention collective de travail concernant l'harmonisation des engagements de pension complémentaire, un autre critère pour déterminer l'activité principale de l'entreprise. On pourrait par exemple envisager dans ce cadre l'ordre qui a été utilisé pour l'énumération des activités dans l'objet social de l'entreprise.
  
- En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, il convient de remarquer que l'harmonisation des engagements de pension complémentaire peut être réalisée au moyen d'une convention collective de travail, mais que cela ne doit pas toujours être le cas.

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux procédures de participation qui sont prévues dans les différentes réglementations pour l'introduction d'un plan de pension au niveau de l'entreprise.

## Article 9

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice au cadre temporel prévu à l'article 14/4 de la loi pour les mesures à prendre concernant l'harmonisation des pensions complémentaires pour ouvriers et employés.

## Commentaire

- Les secteurs doivent déposer, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2027 au plus tard, une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles dont l'objet est de mettre fin, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Les entreprises ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2030 pour parvenir à l'harmonisation à leur niveau.
  
- Par ailleurs, il y a les nouvelles entreprises qui verront le jour à partir de 2030 et qui devront également faire usage du critère de la prédominance pour l'harmonisation (dans les situations prévues par la présente convention collective de travail).

## Article 10

- § 1<sup>er</sup>. Dans la convention collective de travail sectorielle qui est conclue conformément à l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, premier alinéa, de la loi en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, il convient de déterminer les changements de circonstances dans lesquels une nouvelle application du critère de la prédominance est requise.
  
- § 2. La même convention collective de travail doit contenir les conditions et la procédure qui doivent être suivies lorsque les circonstances d'une entreprise ont changé à un point tel qu'une nouvelle application du critère de la prédominance est requise.
  
- § 3. Le changement des circonstances doit au moins être notable, durable, objectivement contrôlable, non arbitraire et suffisamment documenté.
  
- § 4. Si une nouvelle application du critère de la prédominance est nécessaire conformément au § 2, une nouvelle convention collective de travail est conclue, prévoyant une nouvelle date et une nouvelle période de référence telles que visées à l'article 8 de la présente convention collective de travail.
  
- § 5. Dans les entreprises visées à l'article 3, § 3, de la présente convention collective de travail où l'harmonisation des engagements de pension complémentaire n'a pas été réalisée à temps par la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, on détermine, dans la convention collective de travail qui est conclue conformément à l'article 14/4 de la loi en vue de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise, les mêmes éléments que ceux requis par les paragraphes précédents, pour ce qui concerne le volet sectoriel des engagements de pension complémentaire.

## Commentaire

- L'objectif du présent article est de veiller à ce que le critère de la prédominance ne puisse être réappliqué que si d'importants changements de circonstances le justifient (par exemple : fusions, reprises, développement de nouvelles activités d'entreprise, arrêt d'activités d'entreprise). L'application du critère de la prédominance doit en effet s'accompagner d'une certaine stabilité et durabilité. Le système des pensions complémentaires repose en effet sur la constitution de droits et réserves à long terme.
- L'élaboration des conditions et de la procédure à suivre pour une nouvelle application du critère de la prédominance est laissée aux partenaires sociaux sur le terrain, parce que ce sont eux qui sont les mieux placés pour tenir compte, de manière pragmatique, de la spécificité de leur secteur.
- En ce qui concerne le niveau de l'entreprise, il convient de remarquer que l'harmonisation des engagements de pension complémentaire peut être réalisée au moyen d'une convention collective de travail, mais que cela ne doit pas toujours être le cas.

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux procédures de participation qui sont prévues dans les différentes réglementations pour l'introduction d'un plan de pension au niveau de l'entreprise.

## **CHAPITRE V – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

### Article 11

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle produit ses effets au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Elle pourra être révisée ou dénoncée, en tout ou en partie, à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.



L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt-quatre janvier deux mille vingt-trois.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

M.-N. VANDERHOVEN

Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

B. COUSAERT

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

C. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

M. SAYGIN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

P. VAN den BERGH

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

M. ULENS

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

O. VALENTIN

x                    x                    x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

-----