

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 163 VAN 24 JANUARI 2023 TOT INVOERING VAN EEN KADER GERICHT OP DE HARMONISERING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN TUSSEN ARBEIDERS EN BEDIENDEN IN SECTOREN MET MEERDERE SPIEGEL-PARITAIRECOMITÉS EN DE ONDER HEN RESSORTERENDE ONDERNEMINGEN**

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, meer bepaald de artikelen 14/1 tot 14/4;

Overwegende dat deze artikelen voorzien in een geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen;

Overwegende dat artikel 14/4 van voornoemde wet meer in het bijzonder voorziet in een verplicht harmonisatietraject voor de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden;

Overwegende dat artikel 14/4, § 1, tweede lid, van voornoemde wet bepaalt dat de paritaire comités en/of paritaire subcomités die bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten onverwijld de onderhandelingen moeten aanvatten om protocolakkoorden te sluiten. De protocollen van akkoord waarover op sectorniveau wordt onderhandeld, moeten dan ook de vooruitgang van de onderhandelingen op sectorniveau verduidelijken en aangeven op welke manier de sociale partners een einde willen maken aan de verschillen in behandeling. Het sluiten van deze protocolakkoorden betreft een tussenstap die ertoe moet leiden dat er uiterlijk tegen 1 januari 2027 één of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten waarvan het doel is om tegen ten laatste 1 januari 2030 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden;

Overwegende dat artikel 14/4, § 2, van voornoemde wet bepaalt dat de paritaire comités en/of de paritaire subcomités die bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten respectievelijk tegen 1 januari 2016, 1 januari 2018, 1 januari 2020, 1 januari 2022, 1 januari 2024 en 1 januari 2026 een verslag dienen over te maken aan de Raad waarin ze een overzicht geven van de werkzaamheden die ze verricht hebben om een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Op basis van deze verslagen dient de Nationale Arbeidsraad een evaluatie te maken van de vooruitgang op sectoraal niveau van de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden;

Gelet op de rapporten van de Nationale Arbeidsraad nr. 97 van 7 juni 2016, nr. 110 van 26 juni 2018, nr. 117 van 26 mei 2020 en nr. 127 van 28 juni 2022 waarin door de Nationale Arbeidsraad evaluaties zijn gemaakt met betrekking tot de desbetreffende rapporteringsperiodes;

Gelet op het advies nr. 2.155 van 17 december 2019 van de Nationale Arbeidsraad, waarin de sociale partners enkele concrete denkpistes hebben aangereikt door antwoorden te bieden op een aantal praktische vragen omtrent de toepassing van de artikelen 14/1 tot 14/4 van voornoemde wet;

Overwegende dat het voornoemd rapport nr. 127 vaststelt dat, in het kader van deze werkzaamheden, de sociale partners op sectoraal vlak - onder meer in het paritair comité nr. 200 - meermaals geconfronteerd werden met de vraag hoe een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen correct afgebakend kan worden en welk referentiecriterium gebruikt moet worden in situaties waar sprake is van verschillende ondernemingsactiviteiten. Het rapport neemt er kennis van dat een technische werkgroep binnen het paritair comité nr. 200 de verschillende toepassingsvragen heeft onderzocht en concrete oplossingen hiervoor heeft uitgewerkt;

Overwegende dat de Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de problematiek nauwgezet in kaart heeft gebracht en dat uit de recente bijgewerkte informatie blijkt dat verschillende andere paritaire comités en/of paritaire subcomités met dezelfde problematiek geconfronteerd worden;

Overwegende dat de Nationale Arbeidsraad heeft vastgesteld dat deze problematiek dus niet beperkt is tot het paritair comité nr. 200;

Overwegende dat de Nationale Arbeidsraad in het verlengde van het voornoemde advies nr. 2.155 verduidelijking wenst te verschaffen door een interprofessioneel kader te maken voor de toepassing van artikel 14/4 van voornoemde wet, meer specifiek wat betreft de correcte afbakening van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst inzake harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen zodat de sectoren in staat worden gesteld om vooruitgang te boeken in hun werkzaamheden betreffende de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers...

op 24 januari 2023 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK I – DEFINITIES

### Artikel 1

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- de wet: de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;
- een spiegel-paritaircomité: een paritair comité en/of paritair subcomité dat, ongeacht de uitsluitende bevoegdheid voor arbeiders of bedienden, overeenkomstig de koninklijke besluiten tot oprichting van deze organen hetzij op expliciete, hetzij op residuaire wijze bevoegd is voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten als een ander paritair comité en/of paritair subcomité.

## HOOFDSTUK II – DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 2

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft enkel de verduidelijking van de concrete toepassing van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet tot doel om de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen voor arbeiders en bedienden tussen de paritaire comités en/of paritaire subcomités tot stand te brengen.
- § 2. Deze verduidelijking is nodig voor situaties waarin de paritaire comités en/of paritaire subcomités met meerdere mogelijke spiegel-paritairecomités worden geconfronteerd.
- § 3. Door duidelijkheid te verschaffen voor de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen op het niveau van de paritaire comités en/of paritaire subcomités, zal de harmonisering op ondernemingsniveau in een tweede fase eveneens vlotter verlopen.

### Commentaar

1. Artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet bepaalt dat de paritaire comités en/of paritaire subcomités die, ongeacht hun uitsluitende bevoegdheid voor arbeiders of bedienden, overeenkomstig de koninklijke besluiten tot oprichting van deze organen hetzij op expliciete, hetzij op residuaire wijze bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten (“spiegel-paritairecomités”), de noodzakelijke maatregelen dienen te nemen met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen te beëindigen.

De wet verduidelijkt niet hoe de vergelijking in de zin van artikel 14/4 van de wet tussen paritaire comités en/of paritaire subcomités bepaald moet worden in de situatie waar werkgevers meerdere ondernemingsactiviteiten uitoefenen en onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités vallen.

De tekst van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet heeft het over het “bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten” maar bevat geen nadere regels over de manier waarop de concrete afbakening van de beroepscategorieën/ondernemingsactiviteiten moet gebeuren. De vraag stelt zich hoe de vergelijking (“de spiegel”) tussen de beroepscategorieën/ondernemingsactiviteiten op eenduidige wijze kan gebeuren en hoe bijgevolg het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst inzake harmonisering van aanvullende pensioentoezeggingen moet worden omschreven.

De Nationale Arbeidsraad heeft vastgesteld dat bij verschillende sectorale initiatieven dezelfde of gelijkaardige vragen naar boven komen en is van oordeel dat een interprofessionele aanpak nodig is. Het is immers nodig om overlappingsen of lacunes te vermijden, evenals conflicterende regelingen. Er dient omwille van de rechtszekerheid een coherent geheel van collectieve arbeidsovereenkomsten uitgewerkt te worden, waarbij het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten duidelijk en eenduidig is afgebakend op basis van dezelfde principes.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft dan ook tot doel om een interprofessioneel kader te bieden zodat in bovenvermelde situaties duidelijkheid wordt verschaft over met wie de vergelijking (“de spiegel”) overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet moet worden gemaakt, waarbij één enkele “spiegel” bepaald moet kunnen worden op een eenvoudige, praktisch werkbare en objectief verifieerbare manier.

2. De wet bepaalt dat de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden in eerste instantie moet gebeuren op het niveau van de sectoren. De sectoren dienen tegen uiterlijk 1 januari 2027 één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten neer te leggen waarvan het doel is om tegen uiterlijk 1 januari 2030 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

De ondernemingen hebben tot 1 januari 2030 de tijd om de harmonisering op hun niveau tot stand te brengen. De ondernemingen kunnen het resultaat van de onderhandelingen op sectorniveau afwachten alvorens de harmonisering op ondernemingsniveau aan te vatten.

### HOOFDSTUK III – TOEPASSINGSGBIED

#### Artikel 3

- § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de paritaire comités en de paritaire subcomités die onderworpen zijn aan de harmoniseringsverplichting van artikel 14/1 tot artikel 14/4 van de wet van 28 april 2003, waarvoor meerdere spiegel-paritairecomités aangeduid kunnen worden en waar in ondernemingen een groep van werknemers van een werkgever (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités valt en waarbij de andere groep van werknemers van diezelfde onderneming (hetzij de bedienden, hetzij de arbeiders) of een deel ervan niet ondubbelzinnig aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kan worden.
- § 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de ondernemingen die geconfronteerd worden met de problematiek aangegeven in § 1 en die vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de harmonisering van aanvullende pensioentoezeggingen gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.
- § 3. Daarnaast is de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ondernemingen die geconfronteerd worden met de problematiek aangegeven in § 1 waar een collectieve arbeidsovereenkomst inzake de harmonisering van aanvullende pensioentoezeggingen dient te worden gesloten nadat dit in een paritair comité of paritair subcomité niet tijdig gebeurde overeenkomstig de termijn die hiervoor voorzien is in artikel 14/4 van de wet, voor wat het sectoraal luik betreft.

§ 4. De ondernemingen waarvan sprake in § 2 en § 3 dienen de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in het bijzonder het hoofdzakelijkheidscriterium, enkel toe te passen voor wat betreft het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

#### Commentaar

- In de situatie waar paritaire comités en/of paritaire subcomités te maken hebben met ondernemingen waar een groep van werknemers van een werkgever meerdere ondernemingsactiviteiten uitoefent en onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en of paritaire subcomités valt, is de vergelijking (“de spiegel”) overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet niet noodzakelijk één op één. Meerdere spiegel-paritaire comités zullen in deze situatie kunnen worden aangeduid.
- Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan enkel toegepast worden in de situatie waarin een groep van werknemers (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en of paritaire subcomités valt en waarin voor (een deel van) de andere groep van werknemers van diezelfde onderneming (hetzij de bedienden, hetzij de arbeiders) niet ondubbelzinnig aan de hand van feitelijke omstandigheden bepaald kan worden met wie ze zich in een vergelijkbare situatie bevinden overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet omdat ze niet aan één specifieke ondernemingsactiviteit kunnen worden toegewezen.

Indien het daarentegen duidelijk is aan welke specifieke ondernemingsactiviteit een groep van werknemers toegewezen kan worden en het spiegel-paritair(sub)comité bepaald kan worden tussen de verschillende paritair(sub)comités die bevoegd zijn voor de andere groep van werknemers, dan dient deze collectieve arbeidsovereenkomst niet toegepast te worden.

- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is op basis van § 2 van dit artikel niet van toepassing in de situatie waarin in de onderneming voor geen enkele groep van werknemers (arbeiders of bedienden) een sectoraal aanvullend pensioenstelsel van toepassing is. Voor een pensioenplan op ondernemingsvlak kan maar moet geen rekening gehouden worden met de overeenkomstig hoofdstuk IV van deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde regels voor de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen.
- Ook in de ondernemingen waar de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen niet tijdig door het paritair comité of paritair subcomité gebeurde, gelden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel voor het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.
- Wat het ondernemingsniveau betreft, dient opgemerkt te worden dat de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen bij collectieve arbeidsovereenkomst kan gebeuren, maar dat dit niet steeds moet gebeuren bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de inspraakprocedures die voor de invoering van een pensioenplan op het niveau van de onderneming voorzien zijn in de onderscheiden regelgevingen.

- De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft geen gevolgen in de situatie waarin alle sectorale aanvullende pensioenstelsels voor een groep van werknemers (arbeiders of bedienden), voorzien door alle paritaire comités en/of paritaire subcomités, gelijkwaardig zijn. In dit geval stelt het probleem zich niet met welk spiegel-paritair(sub)comité rekening gehouden dient te worden, aangezien de sectorale aanvullende pensioenstelsels gelijkwaardig zijn.

## HOOFDSTUK IV – REGELS VAN TOEPASSING VOOR DE HARMONISERING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENTOEZEGGINGEN

### Artikel 4

De volgende principes dienen aangewend te worden om de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen voor arbeiders en bedienden tussen de paritaire comités en/of paritaire subcomités overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet tot stand te brengen:

- het principe van de ondernemingsactiviteit zoals omschreven in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst; en
- het principe van het hoofdzakelijkheids criterium zoals omschreven in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Afdeling I – Het principe van de ondernemingsactiviteit

#### Artikel 5

- § 1. Het verschil in behandeling inzake aanvullende pensioentoezeggingen dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden dient overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet beoordeeld te worden voor dezelfde ondernemingsactiviteit.
- § 2. De ondernemingsactiviteit waarvan sprake in § 1 wordt bepaald aan de hand van het koninklijk besluit dat het bevoegdheidsgebied van het paritair comité of het paritair subcomité bepaalt.
- § 3. De omschrijving van deze ondernemingsactiviteit bepaalt het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst die de aanvullende pensioentoezeggingen op sectoraal vlak harmoniseert.

#### Commentaar

- Artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet bepaalt dat de paritaire comités en/of paritaire subcomités de noodzakelijke maatregelen dienen te nemen met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen voor dezelfde beroeps categorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten.
- In artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegeven waarop men zich dient te baseren om de ondernemingsactiviteit(en) te bepalen waarvoor de paritaire comités en/of paritaire subcomités bevoegd zijn, om vervolgens deze verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités te selecteren die (onder andere) bevoegd zijn voor dezelfde ondernemingsactiviteit (de spiegel-paritaire comités) en een vergelijking te maken tussen hun aanvullende pensioentoezeggingen.
- Om deze te identificeren kan gebruik gemaakt worden van de “cartografie” (overzicht samenvallende paritaire comités) die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft opgesteld – en die in bijlage bij de voornoemde rapporten van de Nationale Arbeidsraad werd gevoegd – waarbij de raakvlakken tussen de bevoegdheidsgebieden van de verschillende paritaire (sub)comités worden aangeduid.

Er dient voor gezorgd te worden dat gebruik wordt gemaakt van de meest recente cartografie die beschikbaar is op de datum waarop overeenkomstig artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst het aantal werknemers van de hoofdactiviteit van de onderneming moet worden vastgelegd (of de meeste recente voorafgaand aan de referentieperiode waarbinnen dat aantal moet worden vastgelegd).

## Afdeling II – Het principe van het hoofdzakelijkheids criterium

### Artikel 6

- § 1. Indien in een onderneming een groep werknemers van een werkgever (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités valt en een andere groep van werknemers van diezelfde onderneming (hetzij de bedienden, hetzij de arbeiders) of een deel ervan niet ondubbelzinnig op basis van de feitelijke omstandigheden aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kan worden, wijst het hoofdzakelijkheids criterium voor de toepassing van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet het paritair comité of paritair subcomité aan van de hoofdactiviteit van de onderneming.
- § 2. De hoofdactiviteit van de onderneming is de ondernemingsactiviteit waarvoor de werkgever in zijn onderneming het grootste aantal werknemers binnen hetzij de groep van arbeiders, hetzij de groep van bedienden tewerkstelt.
- § 3. Om te bepalen wat het grootste aantal werknemers is binnen een bepaalde groep, wordt gerekend in voltijdse equivalenten en wordt de door de werknemers uitgeoefende activiteit bepaald aan de hand van officiële sociale documenten. Meer in het bijzonder wordt gebruik gemaakt van de kengetallen en RSZ-identificatienummers op deze officiële sociale documenten.
- § 4. Het paritair comité of paritair subcomité dat bevoegd is voor de hoofdactiviteit van de onderneming, is het spiegel-paritaircomité voor de groep van werknemers van die onderneming (hetzij de bedienden, hetzij de arbeiders) of een deel ervan die niet ondubbelzinnig op basis van de feitelijke omstandigheden aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kunnen worden.

### Commentaar

- Artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet vereist dat de paritaire comités en/of paritaire sub-comités die bevoegd zijn voor dezelfde ondernemingsactiviteit een vergelijking dienen te maken tussen hun aanvullende pensioen-toezeggingen met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen.
- Artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet kan slechts toegepast worden indien het vergelijkingskader eenduidig bepaald is en men weet of en met wie men dient te vergelijken.
- Er zijn situaties waarin in een onderneming een groep van werknemers van een werkgever ressorteren onder meerdere paritaire (sub)comités voor de arbeiders en/of voor de bedienden en bovendien een deel van de arbeiders en/of de bedienden van diezelfde onderneming niet ondubbelzinnig op basis van de feitelijke omstandigheden aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kan worden, waardoor de toepassing van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet bemoeilijkt wordt.

Deze situatie doet zich onder meer voor in situaties waarin bedienden centrale, ondersteunende, overkoepelende of gemengde functies uitoefenen of niet-occasioneel of niet-uitzonderlijk werkzaam zijn in meer dan één ondernemingsactiviteit van hun onderneming.

Het hoofdzakelijkheids criterium maakt de toepassing van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet mogelijk voor deze situaties.

- Het hoofdzakelijkheids criterium zorgt voor de uitvoerbaarheid van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet en dit op een eenvoudige, praktisch werkbaar en objectief verifieerbare manier.

- Er wordt opgemerkt dat het in het kader van de wet de werkgever is die een pensioentoezegging doet (“de inrichter”) en ook juridisch verantwoordelijk is voor de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen. Een pensioenstelsel wordt door de werkgever echter georganiseerd op het niveau van de “onderneming”, in deze wet gedefinieerd als de technische bedrijfseenheid zoals omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (art. 3, § 1, 6°, van de wet). De toetsing van de harmonisering gebeurt dus op het niveau van de onderneming.

## Artikel 7

- § 1. Indien in een onderneming een groep werknemers van een werkgever (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het toepassingsgebied van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités valt en minstens een deel van de arbeiders evenals van de bedienden van diezelfde onderneming niet ondubbelzinnig op basis van de feitelijke omstandigheden aan één specifieke ondernemingsactiviteit toegewezen kan worden, dan wordt het hoofdzakelijkheids criterium zoals omschreven in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst slechts eenmaal in één enkele richting toegepast.
- § 2. Het principe van § 1 houdt in dat het spiegel-paritair comité eerst bepaald wordt onder de groep van werknemers waarvan het grootste aantal werkt in de onderneming, gerekend in voltijdse equivalenten, hierbij gebruik makend van het hoofdzakelijkheids criterium zoals omschreven in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## Commentaar

- Dit artikel heeft tot doel om ervoor te zorgen dat het spiegel-paritair comité niet wordt bepaald vanuit twee invalshoeken: die van de arbeiders en die van de bedienden (in de situatie waarin de werkgever zowel voor zijn arbeiders als voor zijn bedienden van zijn onderneming onder het bevoegdheidsgebied valt van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités). In dit geval zou men immers niet kunnen uitsluiten dat de toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium zou leiden tot tegenovergestelde resultaten.
- Dit artikel geeft aan onder welke groep van werknemers (arbeiders of bedienden) het spiegel-paritair comité eerst bepaald dient te worden, hierbij gebruik makend van het hoofdzakelijkheids criterium zoals omschreven in artikel 6.

Dit artikel geeft aan dat men eerst op zoek dient te gaan naar het spiegel-paritair comité voor de kleinste groep van werknemers. Het spiegel-paritair comité kan immers het best gevonden worden onder de grootste groep van werknemers van de onderneming. De grootste groep van werknemers in de onderneming geeft het beste aan wat de hoofactiviteit van de onderneming is.

- Binnen die (grootste) groep van werknemers wordt het hoofdzakelijkheids criterium toegepast : het grootste aantal werknemers binnen die groep bepaalt de hoofactiviteit van de onderneming (en dus het spiegel-paritair comité).
- Eenmaal het hoofdzakelijkheids criterium is toegepast, is de hoofactiviteit van de onderneming bepaald en worden alle vergelijkingen vervolgens gemaakt in overeenstemming met het resultaat van het hoofdzakelijkheids criterium.
- De artikelen 6 tot 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst omschrijven de toepassingsvoorwaarden van het hoofdzakelijkheids criterium. Artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst daarentegen bepaalt de omstandigheden waarin een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium op een later moment gerechtvaardigd is (met een eventuele herziening van het spiegel-paritair comité als gevolg).

## Artikel 8

- § 1. In de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 14/4 van de wet wordt gesloten met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen, wordt aangeduid op welke datum het aantal werknemers moet worden vastgelegd die binnen een bepaalde groep (arbeiders of bedienden) tewerkgesteld zijn in een bepaalde ondernemingsactiviteit, zoals vereist door artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium, en, in ondergeschikte orde, binnen welke referentieperiode dit moet worden vastgelegd.
- § 2. Voor het geval het vastleggen van het aantal werknemers dat tewerkgesteld is in een bepaalde ondernemingsactiviteit op een bepaalde datum of binnen een bepaalde referentieperiode het niet zou toelaten om de hoofdactiviteit van de onderneming te bepalen, kan de in § 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, in bijkomende ondergeschikte orde, een ander objectief criterium vastleggen om de toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium mogelijk te maken.
- § 3. In elk geval dient de referentiedatum of -periode vastgelegd te zijn respectievelijk op een datum of tussen data voorafgaand aan de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1.
- § 4. In de ondernemingen bedoeld in artikel 3, § 3, van deze collectieve arbeidsovereenkomst waar de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen niet tijdig door het paritair comité of paritair subcomité gebeurde, worden in de collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 14/4 van de wet wordt gesloten met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen op het niveau van de onderneming, dezelfde elementen vastgelegd als vereist door de voorgaande paragrafen, voor wat betreft het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

## Commentaar

- De toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium op een vastgelegde datum kan gezien worden als een “foto” van de situatie waarop het vergelijkingskader inzake de aanvullende pensioentoezeggingen wordt vastgelegd.
- Voor het geval de vergelijking van het aantal werknemers dat is tewerkgesteld binnen een bepaalde groep in een ondernemingsactiviteit op een bepaalde datum geen voldoende uitsluitel geeft over de hoofdactiviteit van de onderneming, dient gebruik gemaakt te worden van het aantal werknemers in een referentieperiode (film) om de hoofdactiviteit van de onderneming te bepalen.
- Voor het geval ook de werkwijze van de “film” geen oplossing zou bieden, omdat ook tijdens de bepaalde referentieperiode een gelijk aantal werknemers binnen een bepaalde groep werkzaam is in een bepaalde ondernemingsactiviteit, kan (op facultatieve wijze) in de collectieve arbeidsovereenkomst inzake de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen een ander criterium voorzien worden om de hoofdactiviteit van de onderneming te bepalen. Hierbij zou bijvoorbeeld gedacht kunnen worden aan de rangorde die gebruikt werd in de activiteiten die opgesomd worden in het maatschappelijk doel van de onderneming.
- Wat het ondernemingsniveau betreft, dient opgemerkt te worden dat de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen bij collectieve arbeidsovereenkomst kan gebeuren, maar dat dit niet steeds moet gebeuren bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de inspraakprocedures die voor de invoering van een pensioenplan op het niveau van de onderneming voorzien zijn in de onderscheiden regelgevingen.

## Artikel 9

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst doen geen afbreuk aan het tijdskader dat in artikel 14/4 van de wet wordt voorzien voor de te nemen maatregelen betreffende de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.



## Commentaar

- De sectoren dienen tegen uiterlijk 1 januari 2027 één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten neer te leggen waarvan het doel is om tegen uiterlijk 1 januari 2030 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen. De ondernemingen hebben tot 1 januari 2030 de tijd om de harmonisering op hun niveau tot stand te brengen.
- Daarnaast zijn er de nieuwe ondernemingen die ontstaan vanaf 2030 en die voor de harmonisering eveneens gebruik dienen te maken van het hoofdzakelijkheidscriterium (in de situaties voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst).

## Artikel 10

- § 1. In de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de wet wordt gesloten met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen, dient bepaald te worden in welke gewijzigde omstandigheden een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheidscriterium vereist is.
- § 2. Dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst moet de voorwaarden en de procedure bevatten die moeten worden gevolgd wanneer de omstandigheden van een onderneming zodanig zijn gewijzigd dat een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheidscriterium vereist is.
- § 3. De wijziging van de omstandigheden moet ten minste aanzienlijk, duurzaam, objectief controleerbaar, niet willekeurig en voldoende gedocumenteerd zijn.
- § 4. Indien een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheidscriterium nodig is overeenkomstig § 2, wordt een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die voorziet in een nieuwe datum en referentieperiode zoals bedoeld in artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 5. In de ondernemingen bedoeld in artikel 3, § 3, van deze collectieve arbeidsovereenkomst waar de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen niet tijdig door het paritair comité of paritair subcomité gebeurde, worden in de collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 14/4 van de wet wordt gesloten met als doel om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te beëindigen op het niveau van de onderneming, dezelfde elementen vastgelegd als vereist door de voorgaande paragrafen, voor wat betreft het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

## Commentaar

- De bedoeling van dit artikel is om ervoor te zorgen dat het hoofdzakelijkheidscriterium slechts opnieuw kan worden toegepast indien belangrijke gewijzigde omstandigheden dit verantwoorden (bijvoorbeeld fusies, overnames, ontwikkeling van nieuwe ondernemingsactiviteiten, stopzetting van ondernemingsactiviteiten). De toepassing van het hoofdzakelijkheidscriterium moet namelijk gepaard gaan met een zekere stabiliteit en duurzaamheid. Het systeem van aanvullende pensioenen is immers gesteund op een opbouw van rechten en reserves op lange termijn.
- De uitwerking van de voorwaarden en van de te volgen procedure voor een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheidscriterium wordt overgelaten aan de sociale partners op het terrein, omdat zij het best geplaatst zijn om pragmatisch rekening te houden met de eigenheid van hun sector.
- Wat het ondernemingsniveau betreft, dient opgemerkt te worden dat de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen bij collectieve arbeidsovereenkomst kan gebeuren, maar dat dit niet steeds moet gebeuren bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de inspraakprocedures die voor de invoering van een pensioenplan op het niveau van de onderneming voorzien zijn in de onderscheiden regelgevingen.

## HOOFDSTUK V – DATUM VAN INWERKINGTREDING

### Artikel 11

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 januari 2023.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op vierentwintig januari tweeduizend drieëntwintig.

\*\*\*

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

\*\*\*