

ADVIES Nr. 2.346

Zitting van dinsdag 24 januari 2023

Aanvullende pensioenen – Harmonisering statuut arbeider-bediende – Sectoren met meerdere spiegel-paritairecomités en de onder hen ressorterende ondernemingen

x x x

3.080
2.922

A D V I E S Nr. 2.346

Onderwerp: Aanvullende pensioenen – Harmonisering statuut arbeider-bediende – Sectoren met meerdere spiegel-paritairecomités en de onder hen ressorterende ondernemingen

Artikel 14/4 van de WAP voorziet in een verplicht harmonisatietraject voor de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.

De sectoren moeten onderhandelingen aanvatten om protocolakkoorden te sluiten die ertoe moeten 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 inzake aanvullende pensioenen.

Bij brief van 9 juni 2022 heeft mevrouw S. Rosman, voorzitter van het paritair comité nr. 200, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een aantal toepassings- en interpretatievragen inzake artikel 14 van de WAP.

In het verlengde van het advies nr. 2.155 van 17 december 2019, wordt aan de Raad gevraagd om verduidelijking te verschaffen over een lijst van vragen zodat er een interprofessioneel kader bestaat dat sectoren in staat zal stellen om vooruitgang te boeken in hun werkzaamheden betreffende de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.

Het dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen - Sociale Zekerheid.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 24 januari 2023 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 163 gesloten tot invoering van een kader gericht op de harmonisering van de aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden in sectoren met meerdere spiegel-paritairecomites en de onder hen ressorterende ondernemingen. Hij heeft op dezelfde datum ook dit begeleidend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING EN CONTEXT

Artikel 14/4 van de WAP voorziet in een verplicht harmonisatietraject voor de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.

De sectoren moeten onderhandelingen aanvatten om protocolakkoorden te sluiten die ertoe moeten 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 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.

Op basis van de rapporteringsverplichting in hoofde van de sectoren zoals voorzien in artikel 14/4, § 2, van de WAP, evalueert de Raad om de twee jaar in een rapport de vooruitgang die de sectoren hebben geboekt betreffende de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden. De Raad verwijst naar zijn rapporten 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.

In zijn laatste rapport nr. 127 van 28 juni 2022 stelt de Raad vast dat de sociale partners op sectoraal vlak - onder meer in het paritair comité nr. 200 - meermaals geconfronteerd werden met de vraag hoe een sectorale collectieve arbeids-overeenkomst inzake harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen correct afgebakend kan worden en welk referentiecriterium gebruikt moet worden in situaties waarin sprake is van verschillende ondernemingsactiviteiten.

Bij brief van 9 juni 2022 heeft mevrouw S. Rosman, voorzitter van het paritair comité nr. 200, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een aantal toepassings- en interpretatievragen inzake artikel 14 van de WAP.

De sociale partners van het paritair comité nr. 200 hebben in hun cao van 1 juli 2019 een kader uitgewerkt om de sociale partners van spiegelende sectoren aan te moedigen initiatieven te nemen om overeenkomstig artikel 14 van de WAP het verschil in behandeling weg te werken tussen arbeiders en bedienden van dezelfde ondernemingsactiviteit.

Een technische werkgroep binnen het paritair comité nr. 200 heeft de verschillende toepassingsvragen inzake artikel 14 van de WAP onderzocht en concrete oplossingen hiervoor uitgewerkt.

Er wordt aan de Raad gevraagd om verduidelijking te verschaffen over een lijst van vragen zodat er een interprofessioneel kader bestaat dat sectoren in staat zal stellen om vooruitgang te boeken in hun werkzaamheden betreffende de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.

Hierbij wordt verwezen naar het advies nr. 2.155 van 17 december 2019 van de Raad, 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 de WAP.

In het kader van zijn werkzaamheden heeft de Raad vastgesteld dat er nood is aan een interprofessioneel kader, aangezien de problematiek zich niet beperkt tot het paritair comité nr. 200.

De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO heeft de problematiek nauwgezet in kaart gebracht. Uit de recente bijgewerkte “cartografie” (overzicht samenvallende paritaire comités) die terug te vinden is als bijlage bij de tweejaarlijkse evaluatierapporten van de Raad blijkt dat verschillende andere paritaire (sub)comités met dezelfde problematiek geconfronteerd worden.

Op 24 januari 2023 heeft hij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 163 gesloten tot invoering van een kader gericht op de harmonisering van de aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden in sectoren met meerdere spiegel-paritairecomites en de onder hen ressorterende ondernemingen.

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

A. Draagwijdte van de collectieve arbeidsovereenkomst

In de WAP wordt niet verduidelijkt hoe de vergelijking in de zin van artikel 14/4 van de WAP tussen paritaire comités en/of paritaire subcomités bepaald moet worden in de situatie waarin 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 WAP 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 Raad 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.

De collectieve arbeidsovereenkomst die de Raad heeft uitgewerkt kan enkel toegepast worden in de situatie waarin in een onderneming 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 waarin voor de andere groep van werknemers of een deel ervan 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 WAP omdat ze niet aan één specifieke ondernemingsactiviteit kunnen worden toegewezen.

De Raad verwijst hierbij naar de situatie waarbij in een onderneming een werkgever voor zijn arbeiders onder het bevoegdheidsgebied van PC X en PC Y valt. Voor de bedienden van dezelfde onderneming is het niet duidelijk met welk paritair comité voor de arbeiders (PC X of PC Y) de vergelijking ("de spiegel") moet worden gemaakt omdat een deel van de bedienden niet aan één specifieke ondernemingsactiviteit kunnen worden toegewezen. Deze situatie doet zich onder meer voor in situaties waarin deze bedienden centrale, ondersteunende, overkoepelende of gemengde functies uitoefenen of niet-occasioneel of niet-uitzonderlijk werkzaam zijn in meer dan één ondernemingsactiviteit van hun werkgever.

De Raad merkt op dat in het kader van de WAP het 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.

De Raad wenst met de cao nr. 163 de nodige verduidelijking aan te brengen om de toepassing van artikel 14 van de WAP mogelijk te maken en de sectoren en ondernemingen te ondersteunen in hun werkzaamheden inzake de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen tussen arbeiders en bedienden.

B. Toepassingsvoorwaarden van het hoofdzakelijkheids criterium

1. Artikel 6 van de cao

Om uit te maken met wie de vergelijking moet worden gemaakt om uitvoering te geven aan artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de WAP in de situatie waarin in een onderneming een groep van werknemers van een werkgever (hetzij de arbeiders, hetzij de bedienden) onder het bevoegdheidsgebied van meerdere paritaire (sub)comités valt en waarin de 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, dient het hoofdzakelijkheids criterium te worden toegepast.

Het hoofdzakelijkheids criterium wijst het paritair (sub)comité aan van de hoofdactiviteit van de onderneming. De hoofdactiviteit van de onderneming is de ondernemingsactiviteit waar de werkgever in zijn onderneming het grootste aantal werknemers binnen hetzij de groep van arbeiders, hetzij de groep van bedienden tewerkstelt.

De Raad verduidelijkt dit aan de hand van een voorbeeld. In een onderneming heeft een werkgever arbeiders en bedienden in dienst. 500 arbeiders vallen onder PC X en 300 arbeiders onder PC Y. Indien (een groep van de) bedienden in de betrokken onderneming niet eenduidig vergeleken kunnen worden op basis van de feiten met een welbepaalde groep collega arbeiders, zullen deze bedienden, in de zin van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de WAP en voor doeleinden van het aanvullend pensioen, 'spiegelen' met de groep arbeiders die valt onder PC X omdat het grootste aantal arbeiders ressorteert onder PC X. Wat er in PC X al dan niet van toepassing is op het vlak van het aanvullend pensioen zal dan voor deze groep bedienden binnen de voorwaarden van artikel 14/4, § 1, eerste lid, van de WAP het vergelijkingskader zijn voor het aanvullend pensioen voor de betrokken bedienden.

Indien het daarentegen duidelijk is aan welke specifieke ondernemingsactiviteit een groep van werknemers toegewezen kan worden en het spiegelparitair(sub)comité bepaald kan worden tussen de verschillende paritaire (sub)comités die bevoegd zijn voor de andere groep van werknemers, dan dient het hoofdzakelijkheids criterium niet toegepast te worden.

2. Artikel 7 van de cao

Indien in een onderneming een werkgever zowel voor zijn arbeiders als voor zijn bedienden onder het toepassingsgebied van meerdere paritaire (sub)comités 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 slechts eenmaal in één enkele richting toegepast.

Aangezien het doel is om de vergelijking te maken in functie van de hoofdactiviteit van de onderneming, dient men eerst op zoek te gaan naar het spiegel-paritaircomité voor de kleinste groep van werknemers. Het spiegel-paritaircomité kan immers het best gevonden worden onder de grootste groep van werknemers van de onderneming in voltijdse equivalenten. De grootste groep van werknemers in de onderneming geeft het beste aan wat de hoofdactiviteit van de onderneming is.

De Raad verduidelijkt dit aan de hand van een voorbeeld. In een onderneming valt een werkgever onder PC 1 en PC 2 voor de arbeiders en onder PC 3 en PC 4 voor de bedienden. In de onderneming werken in totaal 1.100 arbeiders en 300 bedienden. 800 arbeiders ressorteren onder PC 1 en 300 arbeiders ressorteren onder PC 2. 200 bedienden ressorteren onder PC 3 en 100 bedienden ressorteren onder PC 4. De feitelijke omstandigheden leveren geen eenduidige spiegel op voor sommige arbeiders en bedienden. Er moet beroep gedaan worden op het hoofdzakelijkheids criterium om voor hen de spiegel in de zin van artikel 14 van de WAP te bepalen. Er mag redelijkerwijze van uitgegaan worden dat de hoofdactiviteit van de onderneming bepaald wordt in functie van de ondernemingsactiviteiten van de arbeiders omdat die er in groteren getale werken dan de bedienden. Bijgevolg wordt eerst de spiegel gezocht voor de groep bedienden met gemengde functies en voor hen zal het hoofdzakelijkheids criterium de sectorale spiegel van PC 1 aanwijzen omdat er meer arbeiders onder PC 1 vallen dan onder PC 2. De sectorale spiegel van PC 1 wordt dan vervolgens ook gebruikt voor de betrokken arbeiders met gemengde functies.

3. Artikel 8 van de cao

Het is noodzakelijk dat in de sectorale cao inzake de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen de datum en, in ondergeschikte orde, de referentieperiode wordt bepaald waarop de ondernemingen van hun sector het hoofdzakelijkheids criterium moeten toepassen.

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 binnen een bepaalde groep 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 sectorale cao 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 voorwerp van de onderneming.

Het vastleggen van het moment waarop de hoofdactiviteit van de onderneming wordt bepaald, geldt ook voor ondernemingen waar de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen niet tijdig door het paritair (sub)comité gebeurde, voor wat betreft het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

4. Artikel 10 van de cao

De bedoeling is dat de toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium kan zorgen voor een zekere stabiliteit en duurzaamheid die nodig zijn in de materie van de aanvullende pensioenen.

Indien er belangrijke gewijzigde omstandigheden zijn (bijvoorbeeld fusies, overnames, ontwikkeling van nieuwe ondernemingsactiviteiten, stopzetting van ondernemingsactiviteiten) moet het mogelijk zijn dat het hoofdzakelijkheids criterium opnieuw kan worden toegepast.

De uitwerking van de voorwaarden en van de te volgen procedure voor een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium 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.

De uitwerking van de voorwaarden en van de te volgen procedure geldt ook voor ondernemingen waar de harmonisering van de aanvullende pensioentoezeggingen niet tijdig door het paritair (sub)comité gebeurde, voor wat betreft het sectoraal luik van de aanvullende pensioentoezeggingen.

Wat de verhouding tussen artikel 7 en artikel 10 van de cao betreft, verduidelijkt de Raad dat artikel 7 van de cao betrekking heeft op de eerste toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium in de situatie waarin in een onderneming de werkgever zowel voor zijn arbeiders als voor zijn bedienden van zijn onderneming onder het toepassingsgebied van meerdere paritaire (sub)comités valt. Artikel 10 heeft betrekking op belangrijke gewijzigde omstandigheden die een nieuwe toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium rechtvaardigen.

C. Vraag tot actualisering van de "cartografie"

Om in het kader van harmonisatietrajecten de ondernemingsactiviteiten te bepalen waarvoor de paritaire (sub)comités bevoegd zijn in relatie tot de bestaande sectorale aanvullende pensioenplannen in andere paritaire (sub)comités, kan gebruik gemaakt worden van de "cartografie" (overzicht samenvallende paritaire comités) die de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO opstelt.

Dit overzicht van de samenvallende paritaire comités waarbij de raakvlakken tussen de bevoegdheidsgebieden van de verschillende paritaire (sub)comités worden aangeduid, is terug te vinden als bijlage bij de tweejaarlijkse evaluatierapporten die de Raad zoals voorzien in artikel 14/4, § 2, van de WAP maakt over de vooruitgang die de sectoren hebben geboekt betreffende de harmonisering van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden.

Bij de toepassing van het hoofdzakelijkheids criterium moet gebruik worden gemaakt van de meest recente "cartografie".

De Raad vraagt dan ook aan de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO om het overzicht van de samenvallende paritaire comités regelmatig te actualiseren en beschikbaar te stellen.
