

Nieuws van de studiedienst

Aanvullend pensioen : nieuwe CAO afgesloten

Op 24 januari 2023 heeft de Nationale Arbeidsraad een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gesloten om sectoren en ondernemingen te helpen bij hun werkzaamheden om het statuut van de arbeiders/bedienden in het kader van de aanvullende pensioenen te harmoniseren. De NAR heeft hierover ook een advies uitgebracht naar aanleiding van een adviesaanvraag van de PC 200. Deze nota is dus vooral van belang voor de sector- en bedrijfsonderhandelaars. Onze leden worden hier in principe niet rechtstreeks mee geconfronteerd.

1. Context

Zoals bekend is, moet uiterlijk op 1 januari 2030 de verschillende behandeling tussen arbeiders en bedienden inzake de opbouw van aanvullende pensioenen, opgelost zijn. De sectoren moeten in dat opzicht onderhandelen met het oog op de sluiting van protocolakkoorden die uiterlijk op 1 januari 2027 moeten leiden tot de sluiting van een of meer sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

In dit verband is de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de toepassing van artikel 14 van de WAP (De wet op de Aanvullende Pensioenen). Deze bepaling geeft niet exact aan hoe de vergelijking tussen de paritaire (sub)comités voor arbeiders en bedienden moet worden vastgesteld in situaties waarin werkgevers verschillende activiteiten uitoefenen en onder de bevoegdheid van verschillende paritaire (sub)comités vallen. Dit komt met name toe aan de sectoren zelf.

Om hun harmonisatietraject te kunnen voortzetten, verzocht het PC 200 om een algemeen kader op interprofessioneel niveau vast te stellen om af te bakenen hoe in de praktijk het toepassingsgebied van de harmonisatie-cao's moet worden bepaald in situaties waarin een werkgever in één sector actief is in meerdere bedrijfsactiviteiten.

Om aan deze vraag tegemoet te komen, heeft de Nationale Arbeidsraad een cao gesloten die een duidelijk juridisch kader biedt voor deze harmonisatie-cao's en criteria bevat die sectoren of bedrijven in staat stellen hun harmonisatiewerkzaamheden voort te zetten.

2. Toepassingsgebied

Deze CAO geldt voor situaties waarin gemengde (sub)comités worden geconfronteerd met verschillende spiegel(sub)comités. Het gaat om situaties waarin een groep werknemers (arbeiders of bedienden) onder de bevoegdheid van verschillende paritaire (sub)comités valt en waarin de andere groep werknemers in dezelfde onderneming niet ondubbelzinnig kan worden bepaald op basis van de feitelijke omstandigheden waarmee zij zich in een vergelijkbare situatie bevinden.



Vrije visie, eigen stem



Info ACLVB

Deze CAO is dus niet alleen van toepassing op het PC 200 en haar spiegel(sub)paritaire comités, maar ook op alle sectoren die op het eerste gezicht een symmetrische spiegel kunnen zijn, maar die rekening moeten houden met werkgevers die lid zijn van meer dan één (sub)paritair comité. Soms is het toepassingsgebied van deze spiegel-PC's immers niet exact gelijk.

3. Criteria :

3.1. Hoofzakelijkheids criterium

Met het hoofzakelijkheids criterium kan de belangrijkste activiteitensector van de werkgever worden bepaald op basis van het grootste aantal werknemers dat in die sector werkzaam is. Dit criterium kan in principe slechts eenmaal (foto op een bepaald moment) worden gebruikt, behalve in geval van een belangrijke verandering in de onderneming (bijvoorbeeld fusie, overdracht van onderneming, ontwikkeling van nieuwe activiteiten binnen de onderneming, beëindiging van de activiteiten van de onderneming, enz.). Dan kunnen er verschillende momenten worden genomen (een opeenvolging van foto's, ofwel een film).

Om het grootste aantal werknemers binnen een bepaalde groep te bepalen, wordt de berekening uitgevoerd in voltijdsequivalenten en wordt de door de werknemers uitgeoefende activiteit vastgesteld op basis van officiële sociale documenten.

Concreet zal dit criterium worden gehanteerd in situaties waarin de werkgever voor zijn werknemers in de onderneming over meerdere paritaire (sub)comités beschikt en niet duidelijk kan worden vastgesteld met welke groep werknemers de werknemers zich in een vergelijkbare situatie in de zin van artikel 14 van de WAP bevinden.

Voorbeeld:

Een werkgever heeft zowel bedienden als arbeiders in dienst, waarvan :

- 500 arbeiders vallen onder PC X en
- 300 arbeiders vallen onder PC Y.

Indien (een groep) werknemers van de betrokken onderneming op basis van de feiten niet ondubbelzinnig kan worden vergeleken met een bepaalde groep van hun collega's, zullen zij in de zin van artikel 14 van WAP en voor de toepassing van het aanvullend pensioen worden "vergeleken" met de groep werknemers die tot PC X behoren, aangezien het grootste aantal werknemers tot PC X behoort.

3.1 Mogelijkheid om andere criteria te gebruiken

Indien de vaststelling van het aantal werknemers dat een specifieke bedrijfsactiviteit uitoefent, niet toelaat de hoofdactiviteit van de onderneming te bepalen, kunnen de sectoren in hun harmonisatie-CAO andere objectieve criteria opnemen om de vergelijking tussen arbeiders en bedienden mogelijk te maken.

4. Harmonisatie-CAO

In het kader van de harmonisatie van het statuut van de arbeiders/bedienden moeten de sectoren een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst sluiten. In deze overeenkomst moeten worden vermeld:

- De datum waarop uit een vergelijking van het aantal werknemers van een onderneming haar hoofdactiviteit kan worden afgeleid ("foto")
- Indien uit de opgegeven datum niet voldoende conclusies kunnen worden getrokken over de hoofdactiviteit van de onderneming, is het mogelijk de vergelijking te maken over een referentieperiode om de hoofdactiviteit van de onderneming vast te stellen ("een opeenvolging van foto's, ofwel een film").
- Indien zelfs de referentieperiode niet volstaat om de hoofdactiviteit van de onderneming vast te stellen, kunnen andere criteria worden gebruikt. 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.

5. Inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd en treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2023. De sectoren kunnen hier nu verder mee aan de slag.