

Nouvelles du service d'étude

Pension complémentaire: Nouvelle CCT conclue

Le Conseil National du travail a conclu ce 24 janvier 2023 une nouvelle convention collective de travail pour aider les secteurs et les entreprises dans leur travail d'harmonisation des statuts ouvriers/employés dans le cadre des pensions complémentaires. Le CNT a également conclu un avis à ce sujet suite à une demande d'avis de la CP n°200 qui demandait d'apporter un cadre juridique clair afin que les secteurs/entreprises poursuivent leur travail d'harmonisation. Cette nota est surtout importante pour nos négociateurs sectoriels et au niveau des entreprises. Nos membres ne seront pas directement confrontés à cette problématique.

1. Contexte

Comme vous le savez, il doit être mis fin aux différences de traitement entre ouvriers et employeurs concernant les pensions complémentaires pour le 1^{er} janvier 2030. Les secteurs doivent donc, à cet effet, négocier en vue de conclure des protocoles d'accord conduisant à la conclusion, au plus tard le 1^{er} janvier 2027, d'une ou plusieurs conventions collectives sectorielles.

Dans ce cadre, le CNT a été saisi d'une demande d'avis concernant l'application de l'article 14 de la LPC (Loi sur les pensions complémentaires). En effet, cette disposition ne précise pas comment la comparaison entre les (sous-)commissions paritaires ouvriers/employés doit être déterminée dans la situation où les employeurs exercent plusieurs activités et relèvent du domaine de compétence de plusieurs (sous-)commissions paritaires. Ceci est notamment dû aux secteurs eux-mêmes.

Pour pouvoir poursuivre leur travail d'harmonisation, la CP n°200 a demandé à ce qu'un cadre général soit établi au niveau interprofessionnel afin de délimiter comment, en pratique, et de manière concrète, le champ d'application des CCT d'harmonisation doit être déterminé dans des situations où un employeur d'un secteur est actif dans plusieurs activités d'entreprises.

Afin de répondre à cette demande, le CNT a conclu une CCT qui donne un cadre juridique clair à ces CCT d'harmonisation et prévoit des critères qui permettent aux secteurs ou entreprises de poursuivre leur travail d'harmonisation.

2. Champ d'application

Cette CCT s'applique aux situations où les (sous-)commissions paritaires sont confrontés à plusieurs (sous-)commissions paritaires miroirs. Cela vise ainsi les situations où un groupe de travailleurs (ouvriers ou employés) relève de la compétence de plusieurs (sous-)commissions paritaires et où l'autre groupe de travailleurs de la même entreprise ne peut être déterminé sans ambiguïté sur base des circonstances de fait avec qui ils se trouvent dans une situation comparable.



Cette CCT s'appliquera non seulement à la CP 200 et ses (sous-)commissions paritaires miroirs mais aussi pour tous les secteurs, qui, à première vue, peuvent s'appuyer sur un miroir symétrique, mais qui doivent tenir compte des employeurs ressortissant à plusieurs (sous-)commissions paritaires. En effet, il arrive que la portée de ces (sous-)commissions paritaires miroirs ne soit pas exactement la même.

3. Critères

3.1. Critère de prédominance

Le critère de prédominance permet de déterminer le secteur de l'activité principale de l'employeur sur la base du plus grand nombre d'ouvriers occupés dans ce secteur. Ce critère ne peut être utilisé qu'une seule fois (photo à un moment donné) sauf en cas de changement significatif au sein de l'entreprise (Exemple : fusion, transfert d'entreprise, développement de nouvelles activités au sein de l'entreprise, fin des activités de l'entreprise,...). Dans ce cas, d'autres moments peuvent être déterminés (une séquence de photos, ou un film).

Afin de déterminer le plus grand nombre de travailleurs au sein d'un groupe donné, le calcul se fait en équivalent temps plein et l'activité exercée par les travailleurs est déterminée sur base des documents sociaux officiels.

Concrètement, il sera recouru à ce critère dans des situations dans lesquelles l'employeur ressort à la compétence de plusieurs(sous-)commissions paritaires pour ses ouvriers dans l'entreprise, il ne peut être établi de manière claire avec quel groupe de travailleurs ouvriers les employés se trouvent dans une situation comparable au sens de l'article 14 de la LPC.

Exemple :

Un employeur occupe à la fois des employés et des ouvriers dont :

- 500 ouvriers relèvent de la CP X et
- 300 ouvriers relèvent de la CP Y.

Si (un groupe) des employés de l'entreprise concernée ne peuvent être comparés de manière univoque sur la base des faits à un groupe déterminé de leurs collègues ouvriers, ils seront 'comparés', au sens de l'article 14 LPC et aux fins de la pension complémentaire, au groupe des ouvriers qui relèvent de la CP X étant donné que le plus grand nombre d'ouvriers ressortissent à la CP X.

3.1 Possibilité de recourir à d'autres critères

Si la détermination du nombre de travailleurs exerçant une activité d'entreprise spécifique ne permet pas de déterminer l'activité principale de l'entreprise, les secteurs peuvent prévoir, dans leur CCT d'harmonisation, d'autres critères objectifs pour rendre possible la comparaison entre les ouvriers et employés.

4. Convention collective d'harmonisation

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers/employés, les secteurs doivent conclure une convention collective sectorielle. Celle-ci doit préciser :

- la date à laquelle la comparaison du nombre de travailleurs occupés dans une entreprise permet de déterminer l'activité principale de celle-ci (« photo »)
- Si la date donnée ne permet pas de tirer des conclusions suffisantes sur l'activité principale de l'entreprise, il est possible de faire la comparaison sur une période de référence pour déterminer l'activité principale de l'entreprise (« film »)
- Si même la période de référence ne permet pas de déterminer l'activité principale de l'entreprise, il est possible de recourir à d'autres critères comme le classement utilisé dans les activités énumérées dans l'objet social de l'entreprise, par exemple.

5. Entrée en vigueur

Cette convention collective de travail a été conclue pour une durée indéterminée et entrera en vigueur, de manière rétroactive, au 1^e janvier 2023. Cette entrée rétro