|  |
| --- |
| **Checklist bijzondere regeling** |

De werkgever:

1° verifieert of er in het Paritair (sub-) comité waartoe zijn arbeiders behoren al dan niet een sectorale aanvullende pensioenregeling bestaat;

2° indien ja, dan verifieert hij of zijn bedienden al dan niet in dezelfde ondernemingsactiviteit zitten als die van de arbeiders;

3° indien ja, dan verifieert de werkgever of de sectorale aanvullende pensioenregeling van de arbeiders al dan niet gunstiger is dan zijn aanvullend pensioenregeling op bedrijfsvlak voor zijn bedienden (ofwel omdat er geen bestaat, ofwel omdat deze minder gunstig is dan de sectorale aanvullende pensioenregeling voor de arbeiders);

4° indien ja, dan gaat de werkgever er van uit dat de bijzondere regeling voor deze bedienden van toepassing is. Dit laat de werkgever immers nog toe om nadien te onderzoeken of het verschil daadwerkelijk in strijd is met de Wet aanvullende pensioenen of daarentegen niet louter berust op het onderscheid arbeider-bediende maar dat ook andere onderscheidscriteria verschillen verantwoorden als geoorloofde verschillen.

We gaan hierna verder in op de verschillende punten van de checklist.

**2.1.1 Verificatie of er al dan niet een sectorale aanvullend pensioen voor de arbeiders bestaat in dezelfde ondernemingsactiviteit**

In bijlage aan de cao is de lijst opgenomen van de paritaire (sub) comités met een sectorale  aanvullende pensioenregeling van arbeiders, waarvan de bedienden in principe tot het PC 200 behoren, en die daarom “spiegel”-paritaire comités worden genoemd.

Volgens deze lijst gaat het om volgende paritaire (sub)comités: 102.01, 102.03, 102.06, 102.07, 102.09, 106.02, 112, 113, 113.04, 114, 116 (betreffende groothandel in geneesmiddelen), 121, 124, 126, 127, 130, 132, 139, 140.01, 140.05, 142.01, 143, 144, 145, 149.01, 149.02, 149.03, 149.04.

**2.1.2 Verificatie of de bedienden al dan niet in dezelfde ondernemingsactiviteit zitten als de arbeiders**

Het VBO raadt aan om hiervoor gebruik te maken van dezelfde lijst en er in eerste instantie van uit te gaan dat het begrip ondernemingsactiviteit in deze context overeenkomt met het toepassingsgebied van het paritair (sub)comité. Dat betekent dat de werkgever nagaat tot welk paritair (sub)comité voor arbeiders zijn arbeiders behoren. Hij zou zich hierbij kunnen baseren op de RSZ-gegevens, waarbij voor de arbeiders het nummer van het paritair comité is vermeld en bovendien op het nummer van de RSZ-categorie voor de bedienden.

De basis van de regeling is uiteraard de wetgeving van de Wet Aanvullende Pensioen die stelt dat er tegen 2025 in de aanvullend pensioenregelingen geen onderscheid meer mag bestaan op basis van het loutere statuut arbeiders/bedienden voor werknemers (arbeiders en bedienden) die tot eenzelfde ondernemingsactiviteit of dezelfde beroepscategorie behoren.

Daar waar de toepassing van dit principe duidelijk zal zijn wanneer het om een onderneming gaat met één enkele ondernemingsactiviteit voor al hun bedienden en arbeiders, zonder verder onderscheid of verschillen, kan het complexer zijn in andere ondernemingen waar meerdere ondernemingsactiviteiten aanwezig zijn en ook andere onderscheiden een rol spelen.

De RSZ-gegevens van de werkgever en zijn onderneming(en) en vestigingseenheden kunnen alvast een aanzet geven. De RSZ-gegevens van de onderneming geven nummers van paritair (sub)comité en RSZ-Categorie aan.

Wanneer een werkgever meerdere activiteiten heeft, moet men, dixit het VBO, een stap verder gaan in de analyse. Dit zal het geval zijn in situaties waar:

* de arbeiders behoren tot meerdere/verschillende spiegel-paritaire (sub)comités;
* de ondernemingsactiviteit van de bedienden, die behoren tot het PC 200, vergelijkbaar zijn met verschillende specifieke ondernemingsactiviteiten (cf. paritaire (sub)comités) van de arbeiders;
* de ondernemingsactiviteit van de bedienden, die behoren tot het PC 200, niet één op één vergelijkbaar zijn met de verschillende specifieke ondernemingsactiviteiten (cf. paritaire comités van de arbeiders);
* een deel van de bedienden werkzaam is in een ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met een ondernemingsactiviteit van de arbeiders terwijl een ander deel van de bedienden werkzaam is in een ondernemingsactiviteit die niet vergelijkbaar is met de ondernemingsactiviteit van de arbeiders of met meerdere ondernemingsactiviteiten van de arbeiders.

Zo kan men volgens het VBO volgende situaties onderscheiden:

**a) Werkgevers met arbeiders in meerdere spiegel-PC’s (binnen dezelfde ondernemingsactiviteit)**

Indien:

* Spiegel - PC I met sectoraal aanvullend pensioen arbeiders en Spiegel-PC II zonder sectoraal aanvullend pensioen
* Geen bedrijfsaanvullend pensioen voor de bedienden in dezelfde ondernemingsactiviteit, of een minder gunstig bedrijfsaanvullend pensioen voor de bedienden in dezelfde ondernemingsactiviteit dan sectoraal aanvullend pensioen van de arbeiders
* Onderscheiden ondernemingsactiviteit van de bedienden (toewijzing deel—van de bedienden mogelijk naar ondernemingsactiviteit (spiegel-PC) arbeiders I en toewijzing ander deel bedienden mogelijk naar ondernemingsactiviteit (spiegel PC) arbeiders II)

Dan:

* Bedienden werkzaam in ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit arbeiders I met sectoraal aanvullend pensioen: bijzondere regeling van toepassing
* Bedienden werkzaam in ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit arbeiders II zonder sectoraal aanvullend pensioen: algemene regeling van toepassing

**b) Werkgevers met arbeiders in meerdere spiegel-PC’s (binnen dezelfde ondernemingsactiviteit)**

Indien:

* Spiegel - PC I met sectoraal aanvullend pensioen en Spiegel-PC II met sectoraal aanvullend pensioen
* minder gunstig bedrijfsaanvullend pensioen voor de bedienden dan sector aanvullend pensioen I arbeiders, maar gunstiger dan sector aanvullend pensioen II arbeiders
* Onderscheiden ondernemingsactiviteit van de bedienden (toewijzing deel bedienden mogelijk naar ondernemingsactiviteit (spiegel-PC) arbeiders I en toewijzing ander deel bedienden mogelijk naar ondernemingsactiviteit (spiegel PC) arbeiders II)

Dan :

* Bedienden werkzaam in ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit arbeiders I met sectoraal aanvullend pensioen: bijzondere regeling van toepassing
* Bedienden werkzaam in ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit arbeiders II met sectoraal aanvullend pensioen: algemene regeling van toepassing

**c) Werkgevers met arbeiders in meerdere spiegel-PC’s (binnen dezelfde onderneming)**

Indien:

* Spiegel - PC I met sectoraal aanvullend pensioen en Spiegel-PC II met sectoraal aanvullend pensioen
* Geen of minder gunstig bedrijfsaanvullend pensioen voor de bedienden dan sector aanvullend pensioen arbeiders I en dan sector aanvullend pensioen arbeiders II
* Onderscheiden ondernemingsactiviteit van de bedienden (toewijzing deel bedienden mogelijk naar ondernemingsactiviteit (spiegel-PC) arbeiders I en toewijzing ander deel bedienden mogelijk naar ondernemingsactiviteit (spiegel PC) arbeiders II)

Dan :

* Bedienden werkzaam in ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit arbeiders I met sectoraal aanvullend pensioen: bijzondere regeling van toepassing
* Bedienden werkzaam in ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit arbeiders II zonder sectoraal aanvullend pensioen: bijzondere regeling van toepassing

**d) Werkgevers met arbeiders in meerdere spiegel-PCs (binnen dezelfde ondernemingsactiviteit)**

Indien:

* Spiegel - PC I met sectoraal aanvullend pensioen en Spiegel-PC II zonder sectoraal aanvullend pensioen
* OF Spiegel - PC I met sectoraal aanvullend pensioen en Spiegel-PC II met sectoraal aanvullend pensioen
* Geen of minder gunstig bedrijfsaanvullend pensioen voor de bedienden dan sectoraal aanvullend pensioen arbeiders I en sectoraal aanvullend pensioen arbeiders II
* Geen onderscheiden ondernemingsactiviteit van de bedienden: geen toewijzing deel bedienden mogelijk naar ondernemingsactiviteit (spiegel-PC) arbeiders

Dan:

* Bijzondere regeling van toepassing wanneer binnen de personeelscategorie van de bedienden geen onderscheid kan verantwoord worden

**e) Werkgevers met arbeiders in meerdere spiegel-PC’s (binnen dezelfde ondernemingsactiviteit)**

Indien:

* Spiegel - PC I met sectoraal aanvullend pensioen en Spiegel-PC II zonder sectoraal aanvullend pensioen
* OF Spiegel - PC I met sectoraal aanvullend pensioen en Spiegel-PC II met sectoraal aanvullend pensioen
* Minder gunstig bedrijfsaanvullend pensioen voor de bedienden dan sectoraal aanvullend pensioen arbeiders I, maar gunstiger dan bedrijfsaanvullend pensioen arbeiders II
* Geen onderscheiden ondernemingsactiviteit van de bedienden: geen toewijzing deel bedienden mogelijk naar ondernemingsactiviteit (spiegel-PC) arbeiders

Dan:

* Bijzondere regeling van toepassing wanneer het toepassingsgebied van sectoraal aanvullend pensioen en de situatie in de onderneming niet toelaten om de bedienden onderling te onderscheiden. Bij twijfel, wordt de bijzondere regeling aanbevolen. Indien later zou blijken dat de verschillen toch verantwoord zijn in het licht van de Wet aanvullende pensioenen, kan toepassing gemaakt worden van de algemene regeling vanaf dat latere moment.

**f) Werkgevers met bedienden in meerdere ondernemingsactiviteiten**

Indien:

* Deel bedienden (groep I) werkzaam in ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit spiegel- PC arbeiders met sectoraal aanvullend pensioen
* Ander deel bedienden (groep II) werkzaam in ondernemingsactiviteit niet vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit spiegel-PC arbeiders
* Geen of minder gunstig bedrijfsaanvullend pensioen voor de bedienden dan sectoraal aanvullend pensioen

Dan:

* Groep I bedienden: bijzondere regeling
* Groep II bedienden: wanneer het duidelijk is in de feitelijke omstandigheden van die werkgever/onderneming dat deze groep bedienden zich niet in een vergelijkbare situatie (andere ondernemingsactiviteit, andere situatie) bevinden en voor zover de omschrijving van het toepassingsgebied van de sectoraal aanvullend pensioen arbeiders ook duidelijk onderscheiden is van de ondernemingsactiviteit van de bedienden, zal op die werkgever voor groep II bedienden in principe de algemene regeling van toepassing zijn. Indien die werkgever zich in een positie wil plaatsen waar de verdere evoluties eenvoudig(er) kunnen opgevolgd worden, kan het echter aangewezen zijn om in eerste instantie te werken met een Tijdelijke Jaarpremie in plaats van met een verhoging van de reële lonen.

Bovendien wordt een goede communicatie op ondernemingsvlak aanbevolen in dergelijke situaties en moet die werkgever de situatie opvolgen wanneer de sociale partners van een ondernemingsactiviteit eventuele aanvullende pensioenregelingen zouden uitwerken in het licht van de Wet aanvullende pensioenen om de beoogde verschillen (verder) weg te werken.

**g) Werkgevers met bedienden in meerdere ondernemingsactiviteiten**

Indien:

* Deel bedienden (groep I) werkzaam in ondernemingsactiviteit vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit spiegel- PC arbeiders zonder sectoraal aanvullend pensioen
* Ander deel bedienden (groep II) werkzaam in ondernemingsactiviteit niet vergelijkbaar met ondernemingsactiviteit spiegel-PC arbeiders.
* Geen bedrijfsaanvullend pensioen voor de bedienden

Dan:

* Groep I bedienden: Algemene regeling
* Groep II bedienden: Algemene regeling.

Ook hier wordt een goede communicatie op ondernemingsvlak aanbevolen in dergelijke situaties en moet die werkgever de situatie opvolgen wanneer de sociale partners van een ondernemingsactiviteit eventuele aanvullende pensioenregelingen zouden uitwerken in het licht van de Wet aanvullende pensioenen om de beoogde verschillen (verder) weg te werken.

De verschillende voorbeelden bij ondernemingen met meerdere spiegel-PC’s worden best pragmatisch bekeken. In geval van twijfel adviseert het VBO om uit voorzichtigheid de bijzondere regeling (Tijdelijke Jaarpremie) toe te passen. Als eenmaal duidelijker is dat er geen noodzaak is voor de aanwending van de koopkracht voor een invoering of verhoging van het bedrijfsaanvullend pensioen in het kader van de Wet aanvullende pensioenen kan men steeds van de Tijdelijke Jaarpremie overstappen naar een gewone loonsverhoging in de vorm van een verhoging van het maandloon.

**2.1.3. Verificatie of de sectorale aanvullende pensioenregeling van de arbeiders al dan niet gunstiger is dan de aanvullende pensioenregeling voor bedienden op bedrijfsvlak (ofwel omdat er geen bestaat, ofwel omdat deze minder gunstig is dan de sectorale regeling voor de arbeiders).**

Een volgend punt is de beoordeling of het bedrijfsaanvullend pensioen al dan niet gunstiger is dan het sectoraal aanvullend pensioen voor de arbeiders. Het is immers enkel in geval dat het minder gunstig is dat de bijzondere regeling moet gevolgd worden.

In sommige situaties zal het niet zo moeilijk zijn om te kunnen besluiten of het stelsel van de arbeiders gunstiger is dan het stelsel van de bedienden, of omgekeerd. In andere situaties zal dit minder evident zijn omdat de vergelijking moeilijker kan zijn.

In afwachting van algemene richtlijnen voor de ganse pensioensector om deze vergelijking te maken, raden wij de werkgevers aan om contact op te nemen met de instelling die de aanvullende pensioenregeling organiseert om te weten te komen of de aanvullende pensioenregeling voor hun bedienden al dan niet gunstiger is dan de aanvullende pensioenregeling voor hun arbeiders.

**2.1.4 Informatie aan de bedienden**

* Er is een vakbondsafvaardiging:

In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, moet de werkgever de vakbondsafvaardiging uiterlijk tegen de betaling van de lonen in september 2019 de nodige toelichting geven indien hij van oordeel is dat de bijzondere regeling en dus de betaling van een tijdelijke jaarpremie op de bedienden van zijn onderneming, of op een gedeelte ervan, van toepassing is.

* Er is geen vakbondsafvaardiging:

In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moet de werkgever de bedienden schriftelijk en individueel informeren op het ogenblik van de betaling van het loon van september 2019.