|  |
| --- |
| **Liste de contrôle régime particulier** |

L’employeur :

1. doit vérifier s'il existe ou non un régime de pension complémentaire sectoriel au sein de la (sous-) commission paritaire à laquelle ressortissent ses ouvriers.
2. si c’est le cas, il doit ensuite vérifier si ses employés sont occupés dans la même activité d’entreprise que ses ouvriers.
3. si la réponse est oui, il doit alors vérifier si le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers est plus avantageux ou non que le régime de pension complémentaire institué au niveau de l’entreprise pour les employés (soit parce qu’il n’en existe aucun, soit parce que ce régime est moins avantageux que le régime sectoriel prévu pour les ouvriers).
4. si c’est le cas, il peut supposer que le régime particulier est d’application pour ces employés. Cela permettra à l’employeur d’examiner ultérieurement si la différence est effectivement contraire aux dispositions de la loi sur les pensions complémentaires ou si celle-ci ne repose pas uniquement sur la distinction ouvrier et employé, mais aussi sur d’autres critères de distinction pouvant légitimement la justifier.

Continuons à passer en revue les autres points de la liste.

**2.1.1. Vérifier s’il existe ou non un régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers dans la même activité d’entreprise**

Une liste reprenant les (sous-) commissions paritaires ayant un régime de pension complémentaire sectoriel pour ouvriers, dont les employés ressortissent en principe à la CP 200 et qui sont dès lors qualifiées de « commissions paritaires miroirs », est jointe en annexe de la CCT.

Selon cette liste, il s’agit des (sous-) commissions paritaires suivantes : 102,01, 102,03, 102,06, 102,07, 102,09, 106,02, 112, 113, 113,04, 114, 116 (commerce en gros de produits pharmaceutiques), 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. Vérifier si les employés sont occupés dans la même activité d’entreprise que les ouvriers**

La FEB conseille d’utiliser la même liste à cet effet et peut, dans un premier temps, partir du principe que la notion d’activité d’entreprise correspond dans ce contexte au champ d’application de la (sous-) commission paritaire. Cela signifie que l’employeur doit vérifier à quelle (sous-) commission paritaire pour ouvriers ressortissent ses ouvriers. Pour ce faire, il peut se baser sur les données ONSS, qui mentionnent le numéro de la commission paritaire pour les ouvriers, ainsi que sur le numéro de la catégorie ONSS pour les employés.

Le régime se fonde bien entendu sur la loi relative aux pensions complémentaires qui entend mettre fin, pour le 1er janvier 2025 au plus tard, à la différence de traitement reposant uniquement sur la distinction de statut entre des ouvriers et employés ayant la même catégorie professionnelle ou la même activité d’entreprise.

Si l’application de ce principe ne doit normalement pas poser de problème dans les entreprises au sein desquelles tous les employés et les ouvriers sont occupés dans une seule et même activité d’entreprise, sans autres distinctions, elle peut s’avérer plus complexe dans d’autres entreprises où plusieurs activités d’entreprise sont exercées et où d’autres distinctions entrent également en ligne de compte.

Les données ONSS de l’employeur et de son/ses entreprise(s) et unités d’établissement peuvent donner un premier élément de réponse. Les données ONSS de l’entreprise contiennent les numéros de (sous-) commission paritaire et de catégorie ONSS.

Lorsqu’un employeur exerce plusieurs activités, il faut, selon la FEB, pousser plus loin l’analyse. C’est notamment le cas lorsque :

* les ouvriers ressortissent à plusieurs ou à différentes (sous-) commissions paritaires miroirs ;
* l’activité d’entreprise des employés, qui ressortissent à la CP 200, est comparable à différentes activités d’entreprise spécifiques (cf. (sous-)commissions paritaires) des ouvriers,
* l’activité d’entreprise des employés, qui ressortissent à la CP 200, n’est pas directement comparable aux différentes activités d’entreprise spécifiques (cf. commissions paritaires des ouvriers),
* une partie des employés est occupée dans une activité d’entreprise comparable à une activité d’entreprise des ouvriers tandis qu’une autre partie des employés est occupée dans une activité d’entreprise qui n’est pas comparable à l’activité d’entreprise des ouvriers ou à plusieurs activités d’entreprise des ouvriers.

La FEB explique ainsi que l’on peut distinguer les situations suivantes :

**a. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (au sein de la même activité d’entreprise)**

Si :

* CP miroir I avec régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers et CP miroir II sans régime de pension complémentaire sectoriel
* Pas de pension complémentaire d’entreprise pour les employés dans la même activité d’entreprise ou pension complémentaire d’entreprise moins favorable pour les employés dans la même activité d’entreprise que le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers
* Distinction entre l’activité d’entreprise des employés (affectation d’une partie des employés possible à l’activité d’entreprise (CP miroir) ouvriers I et affectation de l’autre partie des employés possible à l’activité d’entreprise (CP miroir) ouvriers II)

  Alors :

* Employés occupés dans une activité d’entreprise comparable à l’activité d’entreprise ouvriers I avec régime de pension complémentaire sectoriel : régime particulier d’application
* Employés occupés dans une activité d’entreprise comparable à l’activité d’entreprise ouvriers II sans régime de pension complémentaire sectoriel : régime général d’application

**b. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (au sein de la même activité d’entreprise)**

Si :

* CP miroir I avec régime de pension complémentaire sectoriel et CP miroir II avec régime de pension complémentaire sectoriel
* Pension complémentaire pour les employés moins avantageuse que le régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers I, mais plus avantageuse que le régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers II
* Distinction activité d’entreprise des employés (affectation d’une partie des employés possible à l’activité d’entreprise (CP miroir) ouvriers I et affectation de l’autre partie des employés possible à l’activité d’entreprise (CP miroir) ouvriers II)

Alors :

* Employés occupés dans une activité d’entreprise comparable à l’activité d’entreprise ouvriers I avec régime de pension complémentaire sectoriel : régime particulier d’application
* Employés occupés dans une activité d’entreprise comparable à l’activité d’entreprise ouvriers II avec régime de pension complémentaire sectoriel : régime général d’application

**c. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (au sein de la même entreprise)**

Si :

* CP miroir I avec régime de pension complémentaire sectoriel et CP miroir II avec régime de pension complémentaire sectoriel
* Pas de pension complémentaire d’entreprise pour les employés ou pension complémentaire d’entreprise moins avantageuse que le régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers I et le régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers II
* Distinction activité d’entreprise des employés (affectation d’une partie des employés possible à l’activité d’entreprise (CP miroir) ouvriers I et affectation de l’autre partie des employés possible à l’activité d’entreprise (CP miroir) ouvriers II)

 Alors :

* Employés occupés dans une activité d’entreprise comparable à l’activité d’entreprise ouvriers I avec régime de pension complémentaire sectoriel : régime particulier d’application
* Employés occupés dans une activité d’entreprise comparable à l’activité d’entreprise ouvriers II sans régime de pension complémentaire sectoriel : régime spécifique d’application

**d. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (au sein de la même activité d’entreprise)**

Si :

* CP miroir I avec régime de pension complémentaire sectoriel et CP miroir II sans régime de pension complémentaire sectoriel
* OU CP miroir I avec régime de pension complémentaire sectoriel et CP miroir II avec régime de pension complémentaire sectoriel
* Pas de pension complémentaire d’entreprise pour les employés ou pension complémentaire d’entreprise moins avantageuse que le régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers I et le régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers II
* Pas de distinction de l’activité d’entreprise des employés : aucune affectation possible d’une partie des employés à l’activité d’entreprise (CP miroir) ouvriers

Alors :

* Le régime particulier s’applique lorsqu’aucune distinction ne peut être justifiée au sein de la catégorie de personnel des employés.

**e. Employeur occupant des ouvriers ressortissant à plusieurs CP miroirs (au sein de la même activité d’entreprise)**

Si :

* CP miroir I avec régime de pension complémentaire sectoriel et CP miroir II sans régime de pension complémentaire sectoriel
* OU CP miroir I avec régime de pension complémentaire sectoriel et CP miroir II avec régime de pension complémentaire sectoriel
* Pension complémentaire d’entreprise pour les employés moins avantageuse que le régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers I, mais plus avantageuse que le régime de pension complémentaire d’entreprise ouvriers II
* Pas de distinction de l’activité d’entreprise des employés : aucune affectation possible d’une partie des employés à l’activité d’entreprise (CP miroir) ouvriers

Alors :

* Le régime particulier s’applique lorsque le champ d’application du régime de pension complémentaire sectoriel et la situation au sein de l’entreprise ne permettent pas de faire une distinction entre les employés. En cas de doute, le régime particulier est recommandé. S’il apparaît par la suite que les différences sont justifiées au regard de la loi sur les pensions complémentaires, le régime général pourra être appliqué à partir de ce moment.

**f. Employeur avec employés dans plusieurs activités d'entreprises**

Si :

* Une partie des employés (groupe 1) est occupée dans une activité d’entreprise comparable à l’activité d’entreprise de la CP miroir ouvriers avec régime de pension complémentaire sectoriel
* Une autre partie des employés (groupe II) est occupée dans une activité d’entreprise non comparable à l’activité d’entreprise de la CP miroir ouvriers
* Pas de pension complémentaire d'entreprise pour les employés ou moins avantageuse que le régime de pension complémentaire sectoriel

 Alors :

* Groupe I employés : régime particulier
* Groupe II employés : lorsque les circonstances concrètes de cet employeur/ cette entreprise permettent clairement d’établir que ce groupe d’employés ne se trouve pas dans une situation comparable (autre activité d’entreprise, autre situation), et pour autant que la description du champ d’application du régime de pension complémentaire sectoriel ouvriers soit clairement distinguée de l’activité d’entreprise des employés, le régime général s’appliquera en principe à cet employeur pour les employés du groupe II. Toutefois, si l’employeur souhaite se positionner de manière à pouvoir suivre (plus) facilement les évolutions ultérieures, il peut être approprié d’opter dans un premier temps pour une prime annuelle temporaire au lieu d’une augmentation des salaires réels.

En outre, une bonne communication au niveau de l’entreprise est recommandée dans de telles situations et l’employeur doit suivre l’évolution de la situation lorsque les partenaires sociaux d’une activité d’entreprise élaborent d’éventuels régimes de pension complémentaire à la lumière de la loi sur les pensions complémentaires afin d’éliminer (davantage) les différences visées.

**g. Employeur avec employés dans plusieurs activités d'entreprises**

Si :

* Une partie des employés (groupe 1) est occupée dans une activité d’entreprise comparable à l’activité d’entreprise de la CP miroir ouvriers sans régime de pension complémentaire sectoriel
* L’autre partie des employés (groupe II) est occupée dans une activité d’entreprise non comparable à l’activité d’entreprise de la CP miroir ouvriers
* Pas de pension complémentaire d’entreprise pour les employés

 Alors :

* Groupe 1 employés Régime général
* Groupe II employés Régime général

Ici aussi, une bonne communication au niveau de l’entreprise est recommandée dans de telles situations. En outre, l’employeur doit suivre l’évolution de la situation lorsque les partenaires sociaux d’une activité d’entreprise élaborent d’éventuels régimes de pension complémentaire à la lumière de la loi sur les pensions complémentaires afin d’éliminer (davantage) les différences visées.

Les différents exemples au sein des entreprises avec plusieurs CP miroirs devraient être examinés de façon pragmatique. En cas de doute, la FEB conseille d’appliquer le régime particulier (prime annuelle temporaire) par précaution. En effet, s’il apparaît clairement par la suite qu’il n’est pas nécessaire d’utiliser le pouvoir d’achat en vue de l’instauration d’une pension complémentaire d’entreprise ou de l’amélioration de celle-ci dans le cadre de la loi sur les pensions complémentaires, il sera toujours possible de passer de la prime annuelle temporaire à une augmentation salariale normale sous la forme d’une augmentation du salaire mensuel.

**2.1.3. Vérifier si le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers est plus avantageux ou non que le régime de pension complémentaire institué au niveau de l'entreprise pour les employés (soit parce qu'il n'en existe pas, soit parce que ce régime est moins avantageux que le régime sectoriel pour les ouvriers)**

L’étape suivante consiste à déterminer si la pension complémentaire d’entreprise est plus avantageuse ou non que le régime de pension complémentaire sectoriel pour les ouvriers. En effet, le régime particulier ne doit être appliqué que si le régime pour employés est moins avantageux.

Dans certaines situations, il sera relativement aisé de déterminer si le régime des ouvriers est plus avantageux ou non que celui des employés. Dans d’autres situations, en revanche, cela sera moins évident parce que la comparaison sera plus difficile.

Dans l’attente de lignes directrices générales pour l’ensemble du secteur des pensions, nous conseillons aux employeurs de prendre contact avec l’organisme qui gère le régime de pension complémentaire pour savoir si le régime de pension complémentaire des employés est plus avantageux ou non que celui des ouvriers.

**2.1.4. Information des employés**

* Dans les entreprises avec une délégation syndicale :

Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l’employeur doit fournir à la délégation syndicale l’information nécessaire au plus tard lors du paiement du salaire du mois de septembre 2019 dans le cas où il estime que le régime particulier (et donc le paiement d’une prime annuelle temporaire) s’applique à son entreprise ou à une partie de celle-ci.

* Dans les entreprises sans délégation syndicale :

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l’employeur doit informer les employés par écrit et individuellement au moment du paiement du salaire de septembre 2019.