

PC 200 (APCB) – AKKOORD 2019 – 2020 - 1 juli 2019

16 juli 2019

Op 1 juli 2019 werd in het PC 200 het akkoord 2019-2020 voor het APCB getekend evenals de verschillende uitvoerings-cao's.

Het Akkoord 2019-2020 voorziet in een verhoging van de sectorale minimumbarema's en de reële maandlonen met 1,1% vanaf 1 september 2019. De ondernemingen hebben de mogelijkheid om andere gelijkwaardige loonsverhogingen of voordelen toe te kennen in plaats van de voorziene loonsverhoging. Er is een bijzondere regeling voor de bedrijven waarvan hun arbeiders genieten van een sectoraal aanvullend pensioen dat gunstiger is dan het aanvullend pensioen voor hun bedienden. Voor deze ondernemingen is voorzien, dat zij in plaats van de verhoging van het maandloon met 1,1% een tijdelijke jaarpremie aan de bediende toekennen, die dan later moet worden omgezet in een aanvullend pensioen in het kader van de WAP (Wet i.v.m. Aanvullend pensioenen).

Daarnaast zijn nieuwe afspraken gemaakt inzake Opleiding in het kader van de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk.

Inzake mobiliteit wordt vanaf 01/07/2020 een fietsvergoeding ingevoerd.

De Cao's inzake SWT en Tijdskrediet worden verlengd in het kader van de afspraken die in de NAR hierover zijn gemaakt.

Het sectorakkoord 2019-2020 verwijst uitdrukkelijk naar het KB van 19 april 2019 inzake de loonnorm en respecteert hiermee de maximale marge voor de loonkostontwikkeling voor 2019-2020, die is vastgelegd op 1,1%.

Hieronder volgt een commentaar op de verschillende uitvoerings-cao's van het Akkoord 2019-2020.

I. KOOPKRACHT

Cao van 1 juli 2019 gesloten in het PC 200 in het kader van het KB van 19 april 2019 tot uitvoering van art 7§1 van de wet van 26 juli 1996

1 Inleiding

Bij de onderhandelingen over de koopkracht werd rekening gehouden met het advies van de NAR om in het kader van de Wet betreffende de Aanvullende Pensioenen (hierna WAP genoemd) de bestaande verschillen in behandeling tussen de arbeiders en de bedienden inzake aanvullende pensioenen geleidelijk weg te werken.

In toepassing daarvan wordt in de cao vooropgesteld dat de koopkrachtverhoging voorzien in de cao gebruikt wordt om de eventuele achterstand van de bedienden in aanvullend pensioen ten opzichte van de arbeiders weg te werken, meer bepaald in ondernemingen waar de arbeiders van dezelfde ondernemingsactiviteit een sectoraal aanvullend pensioen genieten.

Daarom worden er in de cao twee verschillende regelingen voorzien inzake koopkracht:

1° een algemene regeling geldt voor alle ondernemingen van het APCB, behalve voor deze die behoren tot 2°

2° een bijzondere regeling voor de ondernemingen met zowel bedienden en arbeiders in dienst in dezelfde ondernemingsactiviteit, waarvan hun arbeiders genieten van een sectoraal aanvullend pensioen, terwijl hun bedienden geen of een minder gunstig aanvullend pensioen hebben dan de arbeiders. Voor deze ondernemingen dient de bijzondere regeling om de koopkrachtverhoging te gebruiken om de achterstand van de bedienden inzake aanvullend pensioen t.o.v. de arbeiders geleidelijk weg te werken.

2 Verhoging van de minimumbarema's

De Cao van 9/6/2016 inzake de sectorale minimumloonschalen bevat 2 verschillende baremaschalen:

- Schaal I is van toepassing op de bedienden die minder dan 1 jaar in de onderneming werkzaam zijn
- Schaal II is van toepassing op de bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn

Beide minimumbaremaschalen worden verhoogd met 1,1% op 1 september 2019.

Deze minimumbarema's zijn van toepassing op alle ondernemingen in PC 200, onafgezien of de algemene regeling of de bijzondere regeling van toepassing is.

3 Algemene regeling

Zoals reeds in de inleiding gesteld, is de algemene regeling van toepassing op alle bedrijven van het APCB, behalve voor de bedrijven die vallen onder de bijzondere regeling (punt 4.)

3.1. Verhoging maandloon met 1,1% op 1/9/2019

Op 1 september 2019 wordt het reële maandloon van elke bediende verhoogd met 1,1%.

Deze loonsverhoging geldt voor alle werknemers met een bediendenovereenkomst en is dus niet beperkt tot de zgn. "baremieke" of uitvoerende bedienden.

3.2. Toerekening van de verhogingen van het loon en /of andere voordelen in koopkracht die op ondernemingsvlak worden toegekend

Principe

De cao (art 3§3 van de cao betreffende de koopkracht) stelt dat de verhoging van de reële maandlonen met 1,1% vanaf 1 september 2019 niet van toepassing is op de werkgevers die aan hun bedienden in 2019-2020 volgens hun eigen modaliteiten loonsverhogingen en/of andere voordelen in koopkracht toekennen die gelijkwaardig zijn aan de loonsverhoging van 1,1%.

Wanneer moeten de verhogingen van het loon of voordelen in koopkracht effectief worden toegekend?

Uit de cao-tekst kan worden afgeleid dat men kan opteren om de betaling van de bruto-loonsverhoging op een ander ogenblik te doen dan 1,1% op 01/09/2019.

- Dit zou betekenen dat, indien geopteerd wordt voor een ander ogenblik van toekenning van 1,1% bruto-loonsverhoging dan vanaf 01/09/2019, de totale waarde van de bruto-verhoging over de periode 2019-2020 budgettair gelijk moet zijn aan de waarde van de verhoging van het bruto-loon met 1,1% vanaf 01/09/2019 tot 31/12/2020 en de bruto-loonsverhoging met 1,1% (t.o.v. het maandloon van 31/12/2018) recurrent is uiterlijk vanaf 01/01/2021.
- Concreet kan dus een verhoging van het maandloon die in 2019 is toegekend voor 01/09/2019, bv. op 01/04/2019, worden aangerekend op de loonsverhoging van 1,1% op 01/09/2019.

- Concreet zou een verhoging van het maandloon ook later dan 1/9/2019 kunnen worden toegekend en aangerekend, zolang men budgettair in koopkracht in 2019-2020 minstens hetzelfde toekent als de loonsverhoging van 1,1% gedurende de periode september 2019-december 2020. Zo kan men bv. het maandloon verhogen met 0,8% op 01/01/2019 en met 0,3% op 01/01/2020 of kan men bv. het maandloon pas met 1,1% verhogen vanaf 01/01/2020 in plaats van 01/09/2019, mits betaling in januari 2020 van een eenmalige premie welke overeenkomt met de 1,1% loonsverhoging voor de periode september -december 2019.

Het is hierbij aangewezen, in het bijzonder in geval van latere toekenning van de 1,1% loonsverhoging dan op 01/09/2019, te zorgen voor de nodige toelichting/overleg met de Syndicale delegatie.

Indien geopteerd wordt voor een gelijkwaardig voordeel in plaats van een bruto-loonsverhoging op 1 september 2019 impliceert dit niet noodzakelijk dat dit gelijkwaardig voordeel vanaf 1 september 2019 moet toegekend worden. Het is op het niveau van het bedrijf uit te maken hoe, wat, wanneer deze worden toegekend, als volgende voorwaarden zijn vervuld:

- aan te rekenen op de totale loonkost indien men niet opteert voor bruto-loonsverhogingen
- over de periode 2019-2020 moet het evenwaardig voordeel minstens gelijk zijn aan de totale loonkost van de verhoging van de brutolonen met 1,1% vanaf 1 september 2019 tot 31 december 2020.
- vanaf 1 januari 2021 moet het recurrente evenwaardig voordeel op jaarbasis minstens gelijk zijn aan de totale loonkost die overeenstemt met 1,1% bruto-loonsverhoging op jaarbasis

Opgelet: volgens de RSZ –administratie mag de toekenning van maaltijdcheques niet later starten dan in september 2019, als men wil vermijden dat deze door de RSZ als loon worden beschouwd.

Wij verwijzen hierbij naar de door de werkgever te volgen procedure, zoals verder toegelicht in de circulaire.

Welke gelijkwaardige voordelen kunnen worden aangerekend?

Het is voldoende, om te kunnen worden aangerekend, dat het gaat om een voordeel in koopkracht.

De voordelen van welke aard ook, die in aanmerking komen om te worden aangerekend op de jaarlijkse premie, moeten nieuwe voordelen zijn.

Zo kan elke nieuwe individuele en/of collectieve verhoging die wordt toegekend op ondernemingsvlak worden aangerekend op de loonsverhoging van 1,1%, ongeacht of deze loonsverhoging of voordeel

voortvloeit uit een cao die op ondernemingsvlak werd gesloten of uit een eenzijdige beslissing van de werkgever.

Om meer duidelijkheid te scheppen inzake de aanrekening van eenmalige premies wijzen we hierbij op een nieuwe bepaling in de cao, nl. art 3§3: " Eenmalige premies kunnen worden aangerekend voor zover zij toegekend zijn in de periode 2019-2020. De bruto-loonsverhoging van 1,1% of het gelijkwaardig voordeel moet recurrent zijn vanaf uiterlijk 1/1/2021.". Met "eenmalige premies" wordt o.i. ook bedoeld bv. individuele bonussen op basis van een evaluatiesysteem waarvan het jaarlijks budget door de werkgever eenzijdig wordt vastgelegd (en kan dus ook "0" zijn) en waarop dus geen verworven recht op bestaat. Deze eenmalige bonussen kunnen in 2019 en/of 2020 budgettair aangerekend worden op de loonsverhoging van 1,1% voor zover zij in 2019 en/of 2020 zijn toegekend. Dat betekent dat de vanaf september 2019 voorziene verhoging van het maandloon met 1,1% hierdoor kan worden uitgesteld tot uiterlijk 1 januari 2021, voor zover budgettair in 2019-2020 via de eenmalige premie een gelijke koopkracht werd toegekend als deze voorzien door de loonsverhoging van 1,1% vanaf 1 september 2019. Uiterlijk vanaf 1 januari 2021 zal het maandloon wel met 1,1% moeten worden verhoogd (t.o.v. 31/12/2018 uitz. indexeringen) en kunnen verder dus geen eenmalige premies meer op de 1,1% loonsverhoging worden aangerekend. Het is uiteraard aan de bedrijven te bepalen of zij effectief tot deze verrekening willen overgaan, waarbij best rekening wordt gehouden met de bestaande gewoonte op dat vlak. Het is wel belangrijk om hierin duidelijke toelichting te verschaffen aan de syndicale delegatie en informatie aan de betrokken bedienden. Voor niet-recurrente voordelen in het kader van cao nr 90 lijkt ons de aanrekening niet evident, aangezien het per definitie gaat om een onzeker voordeel, dat niet in de plaats mag komen van een bestaand voordeel.

Op welke basis worden de voordelen in koopkracht aangerekend op de loonsverhoging van 1,1%?

De tekst van de cao stelt dat de verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht van welke aard ook per bediende worden aangerekend voor hun totale kost op de loonkost (bruto + patronale RSZ) van de 1,1% verhoging van de maandlonen.

Dit betekent dat de totale kost van het voordeel voor de werkgever steeds gelijk moet zijn met de loonkost van de 1,1% verhoging van het maandloon (bruto + Patronale RSZ). Praktisch zou dat kunnen betekenen op jaarbasis: maandloon x 1,1% x 13/12 verhoogd met de effectieve patronale RSZ-bijdrage van september 2019 + (0,92 x maandloon).

De aanrekening per bediende betekent dat, indien men mogelijke discussies of betwistingen wil vermijden, het alternatief voordeel best wordt aangerekend voor elke individuele bediende afzonderlijk.

In de gevallen waarbij dit moeilijk hanteerbaar is, zoals bv. bij de toekenning van maaltijdcheques, zou men naar onze mening,

mogelijkerwijze kunnen opteren – mits de nodige voorzichtigheid in acht te nemen - om de aanrekening te doen op basis van de kost per bediende op het vlak van de onderneming. Dit zou dan betekenen dat men in ieder geval dient aan te kunnen tonen dat de globale kost van het gelijkwaardig voordeel per bediende op ondernemingsvlak niet minder is dan de globale kost, d.i. gemiddeld per bediende, van de loonsverhoging van 1,1% van de maandlonen op ondernemingsvlak. Teneinde mogelijke discussies en betwistingen te vermijden, raden we in dit geval ten eerste aan om hierover een goede communicatie en algemene duidelijke consensus te bereiken met de vertegenwoordigers van de bedienden en de bedienden zelf alvorens hiervoor te opteren.

Er dient op gewezen dat de onderneming zelf geen financieel voordeel kan nastreven door de toekenning van een gelijkwaardig voordeel, aangezien de cao bepaalt dat de kost van het gelijkwaardig voordeel steeds dezelfde moet zijn als de kost van de loonsverhoging van 1,1%, of dit nu is bij aanrekening per individuele bediende of bij aanrekening per bediende op ondernemingsvlak. De keuze van het alternatief voordeel is dan ook in principe enkel in het voordeel van de bedienden, ofwel individueel ofwel globaal, omdat deze in de regel een hoger netto koopkracht ontvangen dan via een gewone loonsverhoging.

Er dient bovendien ook op gelet te worden dat met de omzetting van de 1,1% loonsverhoging in een alternatief voordeel de cao en de wet op de loonnorm gerespecteerd blijft. De kost van de omzetting mag dus in principe noch individueel en zeker niet globaal op ondernemingsvlak hoger zijn dan de loonsverhoging van 1,1%. Daarom is het niet mogelijk om bv. in geval van maaltijdcheques een algemene uniforme verhoging vast te leggen en dan nog individueel het evt. verschil met de 1,1% maandloon voor individuele bedienden bij te passen, (tenzij men de uniforme verhoging van maaltijdcheques evt. zou bepalen op het equivalent van 1,1% van het laagste voltijdse loon in de onderneming). Op die wijze verhoogt men immers de globale kost boven de 1,1% en overschrijdt men dus ook de loonnorm.

Tenslotte dient men er ook op te letten dat, indien men zou opteren voor een alternatief voordeel onder de vorm van een aanvullend pensioen, men rekening houdt met de wettelijke bepalingen van de WAP, nl. voor bedrijven met arbeiders en bedienden in een vergelijkbare situatie en waarvan de bedienden reeds een gunstiger aanvullend pensioen hebben dan de arbeiders, dat zij het verschil met hun arbeiders niet groter maken.

Indien men zou opteren voor het alternatief voordeel in maaltijdcheques, mag volgens de RSZ –administratie met de toekenning ervan niet later dan in september 2019 worden gestart, als men wil vermijden dat deze als loon worden beschouwd.

Quid met jaarlijkse loonsverhogingen op basis van de minimumloonschalen gebaseerd op beroepservaring en/of anciënniteit

Wanneer de toepassing van de minimumloonschalen van het PC 200 of van een op ondernemingsvlak verworven loonschaal in 2019-2020 een jaarlijkse automatische loonsverhoging met zich meebrengt, die gebaseerd is op beroepservaring of anciënniteit (dus omdat de bediende, die aan het baremaloon wordt betaald, een extra jaar beroepsloopbaan of anciënniteit bereikt en dus op basis van het minimumbarema een loonsverhoging krijgt), mogen deze verhogingen niet worden aangerekend op de verhoging van 1,1%. In dat geval zal de onderneming naast deze automatische loonsverhoging ook de verhoging van 1,1% of een gelijkwaardige loonsverhoging of voordeel in koopkracht moeten toekennen.

Verhogingen van het maandloon toegekend in 2019-2020 in toepassing van een loonsysteem op basis van prestatiebeoordeling (merit) kunnen wel worden aangerekend op de 1,1% loonsverhoging. Deze zijn immers niet automatisch en zijn bovendien niet louter gebaseerd op beroepservaring of anciënniteit.

Wij herinneren eraan dat, wat betreft de toepassing van de wet op de loonnorm, bestaande systemen van promotie, upgrading en merit rating die zonder onderbreking werden ingevoerd en toegepast voor 2019 een gelijkaardige behandeling krijgen als de baremieke verhogingen. Deze zouden dus ongewijzigd mogen worden voortgezet en deze kunnen - maar moeten dus niet noodzakelijk - aangerekend worden op de 1,1%.

Welke procedure moet de werkgever volgen wanneer hij een alternatief voordeel wil toekennen?

- In de ondernemingen met een syndicale delegatie

In de ondernemingen met een syndicale delegatie, gebeurt de toepassing van het gelijkwaardig voordeel mits bedrijfsakkoord tegen uiterlijk de loonbetaling van september 2019. Dit betekent dus dat de werkgever niet eenzijdig kan beslissen om een alternatief voordeel, zoals bv. aanvullend pensioen of andere voordelen anders dan loon, toe te kennen in plaats van de loonsverhoging van 1,1%. Hij zal dus het akkoord over het principe en de modaliteiten van het alternatief voordeel moeten bekomen via een bedrijfsakkoord, "Bedrijfsakkoord" kan betekenen een akkoord met de bediendenvertegenwoordigers in de onderneming, maar dit kan o.i. ook een bedrijfs-cao met een vakorganisatie betekenen, indien een onderneming hiervoor zou opteren. Let wel op de specifieke wettelijke procedures die voorzien zijn voor een aantal van deze voordelen, zoals bv. maaltijdcheques en bepaalde systemen van aanvullend pensioen.

Er dient hierbij op gewezen dat de syndicale delegatie in principe, behoudens uitzonderingen die overeengekomen zijn op ondernemingsvlak, enkel bevoegd is voor de zgn. "gebaremiseerde bedienden", d.w.z. de bedienden van wie de functies behoren tot een van de 4 klassen van de sectorale beroepsclassificatie. Dat betekent dat voor kaderleden de keuze van het gelijkwaardig voordeel geen formeel

bedrijfsakkoord behoeft ook al is er een syndicale delegatie voor de bedienden.

De Cao vermeldt verder expliciet: het overleg heeft enkel betrekking op de toepassing van het gelijkwaardig voordeel.

- In de ondernemingen zonder syndicale delegatie

In de ondernemingen zonder syndicale delegatie is het de werkgever die in principe autonoom beslist. Wel is voorzien dat de werkgever de bediende in september 2019 schriftelijk en individueel informeert, wanneer hij, in de plaats van een loonsverhoging van 1,1% op 1 september 2019 toe te kennen, opteert om een gelijkwaardig alternatief voordeel toe te kennen. Wij raden sterk aan om de bedienden duidelijk te informeren, over de aard van het alternatief voordeel en de modaliteiten. In het bijzonder indien men toch zou opteren voor een globale aanrekening in plaats van geïndividualiseerde aanrekening, bv. met maaltijdcheques, is een goede communicatie en algemene duidelijke consensus met de bedienden ten zeerste aan te raden, om mogelijke misverstanden en betwistingen te vermijden.

In bedrijven zonder syndicale delegatie voor bedienden, maar met een syndicale vertegenwoordiging van bedienden/kader in OR of Comité, is er dus geen formele voorwaarde van een bedrijfsakkoord. Dat sluit uiteraard niet uit dat de werkgever het opportuun kan vinden om hen hierin in zekere mate te betrekken. Zoals hierboven reeds gesteld, indien men een globale aanrekening zou overwegen in plaats van een individuele bv. met maaltijdcheques, en men mogelijke discussies en betwistingen hierover wenst te vermijden, raden wij ten zeerste aan, om dit slechts te overwegen mits een voorafgaande goede communicatie en voorafgaande algemene duidelijke consensus met de vertegenwoordigers van de bedienden en de bedienden in het algemeen.

Daarenboven moet men in acht nemen, dat eventuele specifieke procedures, die eigen zijn aan een aantal van deze voordelen, zoals bv. maaltijdcheques en opgelegd zijn krachtens de algemene wetgeving, uiteraard door de onderneming moeten worden gerespecteerd.

4 Bijzondere regeling

4.1. Toepassingsgebied : Op wie is de bijzondere regeling van toepassing?

De bijzondere regeling is van toepassing op de bedienden van de werkgevers:

1° die zowel bedienden PC200 als arbeiders tewerkstellen in dezelfde Ondernemingsactiviteit (hierna OA) in de zin van artikel 14/4 van de WAP (OPM: i.v.m. het begrip "Ondernemingsactiviteit" (OA) kan men er in deze context in eerste instantie van uitgaan dat dit in principe overkomt

met het toepassingsgebied van het overeenkomstige Paritair (sub) comité van de arbeiders).

2° én waarvan de arbeiders bovendien genieten van een aanvullende pensioenregeling

- die hetzij ingericht is op sectoraal niveau (in het spiegel- paritair (sub) comité van de arbeiders)
- hetzij ingericht is op ondernemingsvlak op grond van een opting out van het sectoraal pensioenstelsel
- of op basis van een zgn. buiten toepassingsgebied van de betrokken sectorale cao tot inrichting van een aanvullend pensioenstelsel voor de arbeiders

(OPM: deze Sectorale aanvullende pensioenregeling wordt hierna "SAP" genoemd)

3° én die bovendien geen of een minder gunstige aanvullende pensioenregeling hebben voor de bedienden dan de pensioenregeling die van toepassing is op hun arbeiders in dezelfde OA. (OPM: het bedrijfs- aanvullend pensioen voor de bedienden, wordt hierna "BAP" genoemd)

Het is dus enkel als al deze hierboven vermelde voorwaarden tezamen zijn vervuld, dat de werkgever voor de bedienden, waarvan de activiteit verbonden is met de OA van de arbeiders, onder de bijzondere regeling valt.

De cao stelt dat men uiterlijk in september 2019 (ogenblik van uitbetaling van de loonsverhoging van 1,1% volgens de normale regeling) zal moeten bepalen of de bedienden van de onderneming (of evt. van een deel van de onderneming) onder de bijzondere regeling valt.

Concreet betekent dit dat de werkgever, die zowel bedienden PC200 als arbeiders in dienst heeft:

- verifieert of er in het Paritair (sub-) comité waartoe zijn arbeiders behoren ja dan neen een sectorale aanvullende pensioenregeling bestaat
- indien ja, dan verifieert hij of zijn bedienden ja dan neen in dezelfde OA verbonden zijn als de arbeiders
- indien ja, dan verifieert de werkgever of het sectoraal aanvullend pensioensysteem van de arbeiders ja dan neen 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 regeling voor de arbeiders)
- 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 artikel 14 WAP of daarentegen niet louter berust op het onderscheid arbeider-bedienden maar dat ook andere onderscheidscriteria verschillen verantwoorden als geoorloofde differentiaties (later te bekijken).

1° verificatie of er al dan niet een sectorale aanvullende pensioenregeling voor de arbeiders bestaat in dezelfde ondernemingsactiviteit

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

Deze lijst werd opgenomen in het rapport nr.110 van de Nationale Arbeidsraad van 26 juni 2018 en werd opgesteld door de FOD WASO. Dit rapport wordt gehecht als bijlage 1 aan deze circulaire.

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° verificatie of de bedienden al dan niet in dezelfde OA verbonden zijn als de arbeiders

In de praktijk kan de werkgever hiervoor gebruik maken van dezelfde lijst en er in eerste instantie van uitgaan dat het begrip OA 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 nr. 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 WAP en meer bepaald art 14/4 dat stelt dat er tegen 2025 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 differentiaties, 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 (juridische entiteit), meerdere activiteiten heeft, moet men een stap verder gaan in de analyse. Bijvoorbeeld in situaties waar :

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

Zo kan men bijvoorbeeld volgende situaties onderscheiden:

1. *Werkgever met arbeiders in meerdere spiegel-PC's (OA)*

Indien :

- Spiegel - PC I met sectoraal aanvullend pensioen arbeiders (hierna genoemd SAP) en Spiegel-PC II zonder SAP
- Geen bedrijfs-aanvullend pensioen (hierna genoemd BAP) voor de bedienden in dezelfde OA, of een minder gunstig BAP voor de bedienden in dezelfde OA dan SAP van de arbeiders
- Onderscheiden OA van de bedienden (toewijzing deel—van de bedienden mogelijk naar OA (spiegel-PC) arbeiders I en toewijzing ander deel bedienden mogelijk naar OA (spiegel PC) arbeiders II)

Dan :

- Bedienden werkzaam in OA vergelijkbaar met OA arbeiders I met SAP : bijzondere regeling van toepassing
- Bedienden werkzaam in OA vergelijkbaar met OA arbeiders II zonder SAP : algemene regeling van toepassing

2. *Werkgever met arbeiders in meerdere spiegel-PC's (OA)*

Indien :

- Spiegel - PC I met SAP en Spiegel-PC II met SAP
- minder gunstig BAP voor de bedienden dan SAP I arbeiders, maar gunstiger dan SAP II arbeiders
- Onderscheiden OA van de bedienden (toewijzing deel bedienden mogelijk naar OA (spiegel-PC) arbeiders I en toewijzing ander deel bedienden mogelijk naar OA (spiegel PC) arbeiders II)

Dan :

- Bedienden werkzaam in OA vergelijkbaar met OA arbeiders I met SAP : bijzondere regeling van toepassing
- Bedienden werkzaam in OA vergelijkbaar met OA arbeiders II met SAP : algemene regeling van toepassing

3. Werkgever met arbeiders in meerdere spiegel-PC's (OA)

Indien :

- Spiegel - PC I met SAP en Spiegel-PC II met SAP
- Geen of minder gunstig bedrijfs-aanvullend pensioen (hierna genoemd BAP) voor de bedienden dan SAP arbeiders I en dan SAP arbeiders II
- Onderscheiden OA van de bedienden (toewijzing deel bedienden mogelijk naar OA (spiegel-PC) arbeiders I en toewijzing ander deel bedienden mogelijk naar OA (spiegel PC) arbeiders II)

Dan :

- Bedienden werkzaam in OA vergelijkbaar met OA arbeiders I met SAP : bijzondere regeling van toepassing
- Bedienden werkzaam in OA vergelijkbaar met OA arbeiders II zonder SAP : bijzondere regeling van toepassing

4. Werkgever met arbeiders in meerdere spiegel-PC's (OA)

Indien :

- Spiegel - PC I met SAP en Spiegel-PC II zonder SAP
- OF Spiegel - PC I met SAP en Spiegel-PC II met SAP
- Geen of minder gunstig BAP voor de bedienden dan SAP arbeiders I en SAP arbeiders II
- Geen onderscheiden OA van de bedienden : geen toewijzing deel bedienden mogelijk naar OA (spiegel-PC) arbeiders

Dan :

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

5. Werkgever met arbeiders in meerdere spiegel-PC's (OA)

Indien :

- Spiegel - PC I met SAP en Spiegel-PC II zonder SAP
- OF Spiegel - PC I met SAP en Spiegel-PC II met SAP
- minder gunstig BAP voor de bedienden dan SAP arbeiders I, maar gunstiger dan BAP arbeiders II
- Geen onderscheiden OA van de bedienden : geen toewijzing deel bedienden mogelijk naar OA (spiegel-PC) arbeiders

Dan :

- Bijzondere regeling van toepassing wanneer het toepassingsgebied van SAP 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 artikel 14 e.v. van de WAP, kan toepassing gemaakt worden van de algemene regeling vanaf dat latere moment.

6. *Werkgever met bedienden in meerdere OA*

Indien :

- Deel bedienden (groep I) werkzaam in OA vergelijkbaar met OA spiegel- PC arbeiders met SAP
- Ander deel bedienden (groep II) werkzaam in OA niet vergelijkbaar met OA spiegel-PC arbeiders
- Geen of minder gunstig BAP voor de bedienden dan SAP

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 OA, andere situatie) bevinden en voor zover de omschrijving van het toepassingsgebied van de SAP arbeiders ook duidelijk onderscheiden is van de OA 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 OA eventuele aanvullende pensioenregelingen zouden uitwerken in het licht van artikel 14 e.v. WAP om de beoogde verschillen (verder) weg te werken.

Besluit:

De verschillende voorbeelden bij ondernemingen met meerdere spiegel-Pc's worden best pragmatisch bekeken. In geval van twijfel lijkt het ons aangewezen om uit voorzichtigheid de bijzondere regeling (Tijdelijke Jaarpremie) toe te passen. Als eenmaal duidelijker wordt dat er geen noodzaak is voor de aanwending van de koopkracht voor een invoering of verhoging van het bedrijfs-aanvullend pensioen in het kader van art 14 e.v. van de WAP kan men steeds van de Tijdelijke Jaarpremie

overstappen naar een gewone loonsverhoging in de vorm van een verhoging van het maandloon.

3° verificatie of het sectoraal aanvullend pensioenstelsel 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 bedrijfs-aanvullend 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.

Bijvoorbeeld zeker wanneer de verschillen klein zijn of wanneer de grens dun is (grijze zone) of wanneer de te vergelijken aspecten onderling zeer divers en moeilijk te vergelijken zijn.

In afwachting van algemene richtlijnen voor de ganse pensioensector om appels met peren te vergelijken, kan o.i. wellicht al enige inspiratie gevonden worden in de gelijkwaardigheidstoets die de WAP zelf voorschrijft voor opting out stelsels. Een werkgever die gebruik maakt van de mogelijkheid van een opting out voorzien in de cao die een sectoraal pensioenstelsel inricht, moet zijn bedrijfspensioenstelsel vergelijken met het sectoraal pensioenstelsel om uit te maken of zijn bedrijfspensioenstelsel gelijkwaardig is.

De toets van artikel 14 WAP (dat de geleidelijke wegwerking beoogt van verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen, die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden) is niet dezelfde als de toets van de gelijkwaardigheid voor een opting out pensioenstelsel maar bepaalde principes uit de techniek van de opting out kunnen o.i. doorgetrokken worden naar de vergelijking die een werkgever moet maken om uit te maken of zijn bedrijfspensioenstelsel(s) gunstiger is (zijn) dan het sectoraal stelsel van zijn arbeiders in dezelfde OA.

Zo lijkt het ons verantwoord om in pensioenstelsels van het type vaste bijdragen uit te gaan van een vergelijking van de bijdragen: zijn de stortingen voor de arbeiders hoger/lager dan de bedienden wanneer de pensioenstelsels van beide personeelscategorieën van het type vaste bijdragen zijn? Dit betekent dat nominale bijdragen of procentuele bijdragen kunnen vergeleken worden. Een aandachtspunt hierbij is de pensioneerbare bezoldiging op basis waarvan de bijdragen berekend worden (vaak 108% RSZ onderhevig loon voor de arbeiders, t.o.v. het pensioneerbare loon van de bedienden, waar al dan niet rekening gehouden wordt met het dubbel vakantiegeld). Wanneer de bijdragepercentages substantieel verschillen (bijvoorbeeld wanneer de

bijdragepercentages van de bedienden in het BAP behoorlijk hoger zijn dan de bijdragepercentages/bijdragen/stortingen in het SAP van de arbeiders), zal de vergelijking gemakkelijker zijn. In sommige sectorale pensioenstelsels van de arbeiders wordt gewerkt met nominale bijdragen i.p.v. met procentuele bijdragen.

In pensioenstelsels van het type vaste prestaties kan volgens ons de vergelijking met pensioenstelsels van het type vaste bijdragen gebeuren op basis van een vergelijking tussen de verworven reserves. De pensioeninstelling (verzekeraar of pensioenfonds) kan de werkgever hierover adviseren wanneer nodig (eventueel met actuarisattesten, zoals dit gebruikelijk is voor opting out stelsels).

In geval van twijfel dient best de bijzondere regeling van de cao toegepast te worden en wordt dus, minstens voorlopig, de Tijdelijke Jaarpremie toegekend. Wanneer meer duidelijkheid komt in de pensioensector in het algemeen, en voor de betrokken OA in het bijzonder, kan de situatie herbekeken worden. De bijzondere regeling is gekenmerkt door het tijdelijke karakter ervan waardoor een zekere flexibiliteit mogelijk is. Later kan dan immers bijvoorbeeld overgegaan worden tot een gewone verhoging van het maandloon, indien zou blijken dat de werkgever geen verplichting (meer) heeft onder artikel 14 e.v. van de WAP .

Werkgevers die vandaag een gunstigere pensioentoezegging toepassen op hun bedienden (die zich in een vergelijkbare situatie bevinden als de arbeiders in dezelfde OA van die werkgever) dan de sectorale pensioentoezegging die van toepassing is op hun arbeiders in dezelfde OA maar geen solidariteitsluik hebben voor hun bedienden, terwijl het sectoraal pensioenstelsel van de arbeiders een sociaal stelsel is, moeten er rekening mee houden dat, indien zij nu zouden beslissen om geen Tijdelijke Jaarpremie te betalen maar om onmiddellijk bijvoorbeeld de reële lonen te verhogen, zij, strikt juridisch, op het vlak van de solidariteit misschien toch nog tegen 01/01/2025 iets zouden moeten doen, tenzij er tegen dan duidelijkheid zou zijn in de sector over het lot van solidariteitstoezeggingen in het kader van artikel 14 e.v. van de WAP.

Toelichting aan SA/ bedienden

De cao voorziet dat in de ondernemingen met een syndicale afvaardiging, de werkgever de syndicale afvaardiging uiterlijk tegen de loonbetaling in september 2019 de nodige toelichting zal verschaffen in geval hij oordeelt dat de Bijzondere regeling (met de Tijdelijke Jaarpremie) op zijn onderneming, of op een gedeelte ervan, van toepassing is.

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

4.2. Tijdelijke Jaarpremie

De bijzondere regeling bestaat hierin dat, in plaats van een verhoging van het maandloon met 1,1% op 01/09/2019, aan de bedienden van de werkgevers die behoren tot het toepassingsgebied cf. 4.1 een gelijkwaardige Tijdelijke Jaarpremie wordt toegekend.

Waarom een Tijdelijke Jaarpremie?

De reden waarom de cao voorziet in een Tijdelijke Jaarpremie staat uitdrukkelijk in de cao (Art 5 §1 2e lid) : " Het tijdelijk karakter van deze premie wordt verantwoord door de bedoeling om aan de sociale partners van de betrokken ondernemingsactiviteiten (OA) de tijd te geven tot 31 december 2022 om een akkoord te vinden om het budget van de Tijdelijke Jaarpremie aan te wenden voor een aanvullende pensioenregeling voor de bedienden, die er op gericht is de bestaande verschillen ten nadele van de bedienden van de betrokken OA weg te werken tegen uiterlijk 1 januari 2025 in het kader van de WAP."

Met andere woorden: het is de bedoeling dat het budget van de koopkrachtverhoging van 1,1% uiteindelijk gebruikt wordt om in het kader van de verplichtingen van de WAP in een aanvullende pensioenregeling ten voordele van de bedienden te voorzien om de eventuele achterstand ten opzichte van de arbeiders weg te werken zoals bedoeld in de WAP. Dit gebeurt dus door tijdelijk een Jaarpremie toe te kennen, waarvan het budget (later) gebruikt wordt voor een aanvullend pensioen.

Bedrag van de Tijdelijke Jaarpremie (vanaf 2020)

De Tijdelijke Jaarpremie bedraagt : het brutomaandloon van november van het refertejaar x 15,31% (zijnde 1,1% x 13,92) voor de bedienden, die:

- in dienst zijn op 1 september 2019
- en met een volledige referteperiode

De referteperiode start op 1 januari en eindigt op 31 december.

De Tijdelijke Jaarpremie wordt toegekend vanaf het jaar 2020.

De Tijdelijke Jaarpremie wordt uitbetaald met het loon van december (start december 2020).

Het bedrag van de Tijdelijke Jaarpremie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens de referteperiode. Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof en moederschapsverlof. Deze pro rata regeling geldt ook voor de bedienden die in de loop van de referteperiode voor de uitbetaling van de premie uit dienst zijn gegaan.

Eenmalige premie (voor 2019)

Aangezien de Tijdelijke Jaarpremie pas van toepassing is voor het jaar 2020, en de normale loonsverhoging van 1,1% begint te lopen vanaf 1 september 2019, wordt , omwille van de gelijkwaardigheid, voorzien in een Eenmalige premie om de periode 01/09/2019 – 31/12/2019 te dekken.

De Eenmalige premie bedraagt : het brutomaandloon van november 2019 x 5,5% (zijnde 1,1% x 5 maanden) voor de bedienden, die:

- in dienst zijn op 1 september 2019
- en met een volledige referteperiode (01/09/2019-31/12/2019)

De referteperiode start op 01/09/2019 en eindigt op 31/12/2019

De Eenmalige premie wordt uitbetaald met het loon van december 2019.

Voor de Eenmalige premie geldt dezelfde pro rata regeling (gewerkte en gelijkgestelde dagen en uit dienst voor de datum van de uitbetaling) als voor de Tijdelijke Jaarpremie.

Toerekening van de verhogingen van het loon en /of andere voordelen in koopkracht die op ondernemingsvlak worden toegekend

Verhogingen van het loon en/of andere voordelen in koopkracht die op ondernemingsvlak worden toegekend, kunnen worden aangerekend op de Tijdelijke jaarpremie en eenmalige premie, en dit in principe volgens dezelfde regels en voorwaarden als bij de algemene regeling, zoals uiteengezet in punt 3.2 (verwijzing in art 5§4 van de cao naar art. 3 §3 t.e.m. §6 van de cao).

Zo zal bv. een onderneming die reeds in april 2019 de lonen van de bedienden zou hebben verhoogd met 0,7%, deze verhoging kunnen aanrekenen en zal aldus de Tijdelijke Jaarpremie in principe $0,4\% \times 13,92 = 5,568\%$ van het maandloon bedragen i.p.v. 15,31% en zal de eenmalige premie in principe $0,4\% \times 5 = 2\%$ van het maandloon bedragen i.p.v. 5,5%.

De cao voegt hierbij evenwel een belangrijke nuance bij door te stellen: "Bovendien doen de bepalingen van art 3. geen afbreuk aan de verplichtingen van de WAP om tegen uiterlijk 01/01/2025 verschillen tussen arbeiders en bedienden in het kader van het aanvullend pensioen weg te werken overeenkomstig de bepalingen van de WAP" (art.5§4, laatste lid).

Dit betekent dat een onderneming die de Tijdelijke Jaarpremie wil vervangen door bv. een recurrente loonsverhoging van 1,1% of vervangen door bv. recurrent toekennen van een andere voordeel (bv. maaltijdcheques), zich ervan bewust moet zijn dat hij hiermee zijn verplichting om uiterlijk tegen 01/01/2025 het aanvullend pensioen van zijn bedienden op het niveau van de arbeiders te brengen NIET kan ontlopen. Deze verplichting blijft in ieder geval bestaan.

Daarom raden wij de ondernemingen ten zeerste aan om de Tijdelijke Jaarpremie niet te vervangen in een ander recurrent voordeel, indien men wil vermijden om later het aanvullend pensioen bovenop te moeten betalen.

Een ander belangrijke afwijking op de algemene regel geldt in geval de werkgever, niet wil wachten op de sector (OA) of wanneer de sector (OA) tot geen resultaat zou komen inzake aanvullend pensioen voor de bedienden (zie verder). Het gaat om een werkgever die op eigen initiatief het budget van de Tijdelijke Jaarpremie bij prioriteit reeds wil aanwenden om dit te gebruiken om de achterstand van zijn bedienden t.o.v. de arbeiders inzake aanvullend pensioen (geleidelijk) weg te werken in de zin van de WAP, bijvoorbeeld. door een bedrijfspensioenstelsel voor bedienden in te voeren of zijn bedrijfspensioenstelsel voor de bedienden te verbeteren tot op het niveau van het sectorpensioenstelsel van de arbeiders. Uiteraard moet deze keuze in dit geval ook mogelijk zijn na september 2019. Vandaar dat dit versoepeld wordt naar december van elk referentiejaar. Dat wil zeggen dat een onderneming die een aanvullend pensioen vanaf 2020 wil invoeren dit kan doen mits overleg met de SA tegen december 2019 of een onderneming die een aanvullend pensioen wil invoeren vanaf 2021 dit kan doen mits overleg met de SA tegen december 2020. Daarnaast moeten de procedures van de WAP in acht genomen worden.

Deze versoepeling is logisch: het is uiteindelijk de bedoeling dat de Tijdelijke Jaarpremie wordt gebruikt voor een aanvullend pensioen in het kader van art 14 e.v. van de WAP. In geval de onderneming hiervan gebruik maakt, is het uiteraard aangewezen dat de onderneming de sector (OA), via bv. zijn federatie, hiervan op de hoogte brengt, om zich er van te verzekeren dat zij dan uitgesloten wordt van het toepassingsgebied van een evt. Sectorale (OA) regeling inzake aanvullend pensioen of gebruik kan maken van een zgn. "opting out".

Tijdelijke Jaarpremie en minimumbarema

De Tijdelijke jaarpremie en de eenmalige premie zijn niet van toepassing voor de bedienden die op 31/08/2019 worden betaald aan het minimumbarema (art 5§5 van de Cao). Deze bedienden hebben immers reeds hun maandloon met 1,1% verhoogd gekregen op 01/09/2019 via de verhoging van het minimumbarema met 1,1% op 01/09/2019, zodat er geen reden is om daarnaast de Tijdelijke Jaarpremie toe te kennen.

Voor bedienden die op 31/08/2019 minder dan 1,1% boven het minimumbarema worden betaald, moet op 1/9/2019 het brutomaandloon verhoogd worden tot het vanaf 01/09/2019 geldende minimumbarema. Deze bedienden ontvangen slechts een gedeelte van de Tijdelijke jaarpremie en van de eenmalige premie volgens de formule:

- Tijdelijke Jaarpremie : $13,92 \times$ het percentage betaald boven het minimumbarema op 31/08/2019 \times het brutomaandloon van november van het referentiejaar

- Eenmalige premie: 5 x het percentage betaald boven het minimumbarema op 31/08/2019 x het brutomaandloon van november 2019

Voorbeeld: Bediende klasse D met 7 jaar ervaring op 31/08/2019

- Situatie op 31/08/2019
 - Minimumloon : 2.290,76 €
 - Reëel loon : 2.300,00 € (0,40% boven minimum)
- Situatie op 01/09/2019
 - Minimumloon : 2.315,96 €
 - Reëel loon : 2.315,96 €
- Situatie op 01/11/2019
 - loon : 2.315,96 €
 - Te betalen eenmalige premie (5 x 0,40% loon november 2019): 46,32 €
- Situatie op 01/11/2020
 - Baremaverhoging 8 jaar ervaring + bv. 1,5% index
 - Loon : 2.398,94
 - Te betalen Tijdelijke jaarpremie (13,92 x 0,40% loon november 2020): 133,59 €

4.3. Aanvullend pensioen bedienden voor de Ondernemingsactiviteit (OA)

- Het is de basisdoelstelling van de Bijzondere regeling, dat de sociale partners van de OA (hierin ook genoemd de sectoren (OA)) die een sectorale aanvullende pensioenregeling hebben voor de arbeiders, de verschillen bedoeld in artikel 14 e.v. van de WAP die berusten op het onderscheid arbeider-bediende, ten nadele van de bedienden van ondernemingen waar zowel arbeiders (met een sectoraal aanvullend pensioen) als bedienden (in PC 200) werken in dezelfde OA, overeenkomstig de WAP geleidelijk wegwerken en daaromtrent akkoorden treffen tegen 31 december 2022.

Er werd in de cao overeengekomen dat daarvoor het budget van de Tijdelijke Jaarpremie zal aangewend worden en dat bijgevolg de Tijdelijke Jaarpremie stopgezet wordt van zodra de verschillen bedoeld in artikel 14.e.v. van de WAP conform de WAP weggewerkt zijn.

In eerste instantie wordt hier gedacht aan de inrichting van een sectoraal aanvullend pensioenstelsel voor de bedienden in de betrokken OA, gebaseerd op het budget van de Tijdelijke Jaarpremie dat daarvoor gebruikt wordt (SAP OA dat bepaald zal worden in de cao die dan gesloten zal worden in PC 200). Het is de bedoeling dat de betrokken sectoren OA zo snel mogelijk hier werk van maken (vooropgesteld vanaf 01/01/2021)

Een andere mogelijkheid is dat de sectoren (OA) als regel overeenkomen in een cao (die gesloten zal worden in PC 200) om de

verschillen bedoeld in artikel 14 WAP die berusten op het onderscheid arbeider-bediende (geleidelijk) weg te werken via bedrijfspensioenstelsels en om de naleving van artikel 14 e.v. van de WAP te organiseren via de werkgevers met bedrijfspensioenstelsels, gefinancierd met het budget van de Tijdelijke Jaarpremie.

Deze twee opties voor de sectoren OA zijn bepaald in art.7.1°.

Zoals eerder gesteld in punt 4.2 laat de cao daarnaast toe, om cf. art 5§4 als onderneming op eigen initiatief en los van de sector de Tijdelijke Jaarpremie om te vormen in een aanvullend pensioen op ondernemingsvlak. Hierbij is, zoals eerder gesteld, aangewezen om met het oog op een uitsluiting uit het toepassingsgebied of opting out de betrokken sector hiervan te informeren.

- Op de datum dat de verschillen die berusten op het onderscheid arbeider-bediende, weggewerkt zijn zoals bedoeld in de WAP,

hetzij via het SAP OA, (art.7, 1° (i)

hetzij via bedrijfspensioenstelsels (art.7, 1° (ii)

en de onderneming dus de aanvullende pensioenbijdrage voor de bedienden van de OA zal betalen, stopt de betaling van de Tijdelijke Jaarpremie, wanneer het volledige budget van de Tijdelijke Jaarpremie daartoe moet worden aangewend.

Indien slechts een gedeelte van het budget moet worden aangewend – bijvoorbeeld omdat het sectoraal aanvullend pensioen voor de arbeiders kleiner is dan het budget van de Tijdelijke Jaarpremie – dan blijft de onderneming daarnaast nog het resterende saldo als een Tijdelijke Jaarpremie recurrent verder aan de bediende uitkeren. De onderneming kan op dat ogenblik ook beslissen om dat saldo in plaats van als Tijdelijke Jaarpremie toe te kennen als een gelijkwaardige recurrente loonsverhoging of een ander recurrent voordeel.

Dezelfde redenering wordt uiteraard ook gevolgd als een onderneming beslist om, los van de sector, op eigen initiatief de Tijdelijke Jaarpremie te gebruiken als bijdrage voor het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak.

- De cao voorziet dat de betrokken sectoren OA tot 31 december 2022 de tijd krijgen om een sectorregeling bij cao overeen te komen, welke uiterlijk op 1 januari 2025 uitwerking moet hebben.

Indien de sectoren OA op 31 december 2022 geen regeling hebben getroffen op dat vlak, dan stelt de cao dat de verplichting van de werkgever om de Tijdelijke Jaarpremie te betalen, vervalt op 1 januari 2025 (of eventueel eerder als de onderneming intussen reeds het budget van de Tijdelijke Jaarpremie gebruikt heeft om een invoering of verbetering van het bedrijfspensioen voor de bedienden om het verschil met het sectorpensioen van de arbeiders weg te werken zoals bedoeld door de WAP). De werkgever zal dan het budget van de Tijdelijke

Jaarpremie moeten gebruiken om alsnog op ondernemingsvlak een aanvullend pensioen voor zijn bedienden in te voeren of te verbeteren om het verschil met het sectorpensioen van de arbeiders weg te werken zoals bedoeld in artikel 14 e.v. van de WAP.

Ook hier geldt de regel dat de Tijdelijke Jaarpremie volledig wegvalt als het budget volledig gebruikt wordt voor het aanvullend pensioen voor de bedienden in het kader van art 14 e.v. van de WAP en dat, als slechts een gedeelte van het budget hiertoe gebruikt moet worden, het saldo verder blijft als Tijdelijke Jaarpremie, dat eventueel kan worden omgevormd tot een gelijkwaardige verhoging van het maandloon of een ander voordeel.

4.4. Kaderrichtlijnen aan de betrokken sectoren (OA)

De cao voorziet in art.7 in een reeks richtlijnen aan de betrokken sectoren (OA), nl. de sectoren met een sectoraal aanvullend pensioen voor hun arbeiders, waarmee ze rekening moeten houden wanneer ze voor de bedienden van dezelfde OA een sectorale regeling voor bedienden willen inrichten in het kader van de Cao.

Zo kan de sector (OA) beslissen om een sectoraal aanvullend pensioenstelsel voor de bedienden in te voeren op het niveau van hun OA, of een sector kan ook beslissen om dit niet op het niveau van de sector te organiseren maar dit op het vlak van de onderneming te laten.

Als een sector geen enkel initiatief neemt of geen regeling afspreekt voor de sector, laat de cao perfect toe dat elke individuele onderneming dit kan regelen op het vlak van de eigen onderneming. Art.6§4 bepaalt dat de werkgever dit zal moeten doen indien uiterlijk 31 december 2022 geen cao gesloten werd in PC 200 betreffende zijn betrokken OA.

Als richtlijnen voor de cao betreffende de betrokken OA worden in art. 7 vermeld:

- De cao voor de betrokken OA wordt in het PC 200 gesloten
- Het toepassingsgebied van de cao voor de betrokken OA zal moeten worden bepaald in nauw overleg met het PC 200
- Afspraken inzake inrichter, pensioeninstelling, verplichting om de werkgevers van de betrokken OA toe te laten om uit het toepassingsgebied van de betrokken cao voor de OA te vallen of een opting out te voorzien.

Het is hierbij de bedoeling dat de betrokken sectorfederaties deze regeling kunnen invoeren in nauw overleg met en met de steun van de Werkgeversafvaardiging APCB van het VBO, als vertegenwoordigende werkgeversorganisatie in het PC 200.

II. OPLEIDING

CAO van 1 juli 2019 inzake Opleiding

1. Inleiding: verhoging aantal dagen opleiding

Onder impuls van de Wet van 05/03/2017 betreffende werkbaar en werkbaar werk, de zgn. Wet Peeters, die het principe van een interprofessioneel groeipad voorziet inzake het aantal opleidingsdagen, werden in het PC 200 nieuwe afspraken gemaakt inzake vorming.

Zo hebben de partijen zich in het akkoord van het APCB van 2019-2020 ertoe verbonden om het aantal vormingsdagen, dat tot op heden 4 dagen op 2 jaar bedraagt, te verhogen tot in principe een gemiddelde van 5 dagen per VTE op 2 jaar voor 2020-2021 en tot in principe een gemiddelde van 6 dagen per VTE per 2 jaar voor 2022-2023.

De concrete uitvoeringsmodaliteiten voor 2020-2021 worden vastgelegd in de cao van 1 juli 2019 inzake Opleiding.

2. Aantal opleidingsdagen en verdeling collectieve/individuele opleidingsdagen

2.1 . Aantal opleidingsdagen

Er wordt een onderscheid gemaakt op basis van de grootte van de ondernemingen:

- Ondernemingen met 20 of meer werknemers: er wordt een gemiddelde van 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor de periode die ingaat op 01/01/2020 en eindigt op 31/12/2021
- Ondernemingen met minder dan 20 werknemers: er wordt een gemiddelde van 4 opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor de periode die ingaat op 01/01/2020 en eindigt op 31/12/2021

Het ogenblik om te bepalen of men al dan niet 20 werknemers bereikt is cf. de Wet: het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode, d.i. het jaar 2019.

2.2 . Verdeling collectieve/individuele opleidingsdagen

Met collectieve dagen wordt bedoeld: een gemiddeld aantal dagen per VTE berekend op het niveau van de onderneming, welke door de werkgever vrij kunnen verdeeld worden over de verschillende werknemers in functie van de behoeften van de onderneming. De Cao vertrekt van het principe van collectieve dagen, tenzij anders is bepaald.

Met individuele dagen wordt bedoeld: het aantal opleidingsdagen waarop de individuele werknemer in principe recht heeft.

De verdeling van het aantal collectieve en individuele dagen is afhankelijk van verschillende factoren:

- of de onderneming 20 + of – 20 werknemers heeft
- al dan niet een vakbondsafvaardiging heeft
- al dan niet een opleidingsplan heeft

Ondernemingen 20 + werknemers met een vakbondsafvaardiging (VA)

Ondernemingen met overeengekomen opleidingsplan

Voor ondernemingen, met een VA, die met hun VA tussen 01/01/2020 en 30/06/2020 een opleidingsplan overeenkomen, blijven alle opleidingsdagen collectief, dus een gemiddelde van 5 dagen per VTE per 2 jaar berekend op ondernemingsvlak, door de werkgever te verdelen onder de werknemers met toepassing van het overeengekomen opleidingsplan.

Het opleidingsplan moet de instemming hebben van de meerderheid van de leden van de VA om geldig te zijn.

De inhoud, het tijdstip, de doelgroep en alle nadere regelen van de opleiding kan volledig autonoom in het opleidingsplan worden vastgelegd.

Het opleidingsplan moet tussen 01/01/2020 en 30/06/2020 geregistreerd worden bij het Sociaal fonds.

Ondernemingen zonder overeengekomen opleidingsplan

Voor ondernemingen met een VA, die geen opleidingsplan met hun VA overeenkomen, worden 4 opleidingsdagen individuele opleidingsdagen. De 5e dag blijft een collectieve opleidingsdag. Dit blijft zo onafhankelijk of de onderneming een suppletief opleidingsplan (dus een opleidingsplan zonder akkoord met de SA) registreert bij het Sociaal fonds of indien zij helemaal geen opleidingsplan registreert.

Met "suppletief" opleidingsplan wordt bedoeld, het opleidingsplan uitgewerkt door CEVORA (zie verder punt 5)

Ondernemingen 20+ werknemers zonder vakbondsafvaardiging

Onderneming met opleidingsplan

Indien de onderneming een suppletief opleidingsplan registreert bij het sociaal fonds (zie punt 5), dan zijn 2 opleidingsdagen individuele opleidingsdagen. De overige 3 dagen blijven collectieve opleidingsdagen.

Onderneming zonder opleidingsplan

Indien de onderneming geen suppletief opleidingsplan registreert bij het sociaal fonds, dan zijn 3 opleidingsdagen individuele opleidingsdagen. De overige 2 dagen blijven collectieve opleidingsdagen.

Ondernemingen – 20 werknemers

Voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers zijn 2 opleidingsdagen individuele opleidingsdagen. De overige 2 dagen blijven collectieve opleidingsdagen. Dit is dus onafhankelijk of er al dan niet een opleidingsplan is geregistreerd.

Schematisch kan dit als volgt worden weergegeven

Vakbonds-afvaardiging	Aantal WN	Opleidingsplan	Gemiddeld aantal dagen per FTE te voorzien door werkgever	Collectieve dagen	Individuele dagen
Ja	≥ 20 WN	Opleidingsplan (Bedrijfseigen plan of suppletief plan) met akkoord	5	5	0
		Suppletief plan zonder akkoord	5	1	4
		Neen	5	1	4
Neen	≥ 20 WN	Ja	5	3	2
		Neen	5	2	3
	< 20 WN	Ja	4	2	2
		Neen	4	2	2

3. Definitie opleiding

Met "opleiding" wordt bedoeld: de opleiding zoals bepaald in art.9 van de Wet van 05/03/2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (art.2§3 van de Cao) . Het gaat om een ruime definitie, die zowel de formele als de informele opleiding omvat.

Art. 9 van de Wet van 05/03/2019 bepaalt dit als volgt:

"a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Zij gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd is. De opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden."

4. Organisatie opleiding en procedure individuele opleidingsdagen

4.1. Algemene regel

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren (art 2§4, eerste lid van de cao). Het is dus de werkgever die in principe bepaalt welke opleiding aan wie en wanneer in de loop van 2020-2021 wordt aangeboden tijdens de werkuren. Dat is logisch gezien het hier per definitie gaat om opleidingen die tijdens de werkuren worden gegeven, dus als uren van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onder het gezag van de werkgever.

Indien de opleiding buiten de normale werkuren gebeurt moet de werkgever aan de bediende een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen.

De verplaatsingskosten van de bediende om de opleiding te volgen komen voor rekening van de werkgever.

4.2. Procedure individuele opleidingsdagen

Uitgangspunten

Zoals in punt 2.2 gesteld, kunnen bedienden in meerdere gevallen recht hebben op een bepaald aantal individuele opleidingsdagen.

De cao voorziet dat voor deeltijdse bedienden het aantal individuele opleidingsdagen evenredig is met hun deeltijdse prestaties en dat het recht op individuele opleidingsdagen niet geldt voor bedienden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van 1 jaar of minder.

Ook voor de individuele opleidingsdagen is het dus in principe de werkgever die de bevoegdheid heeft om de opleiding aan te bieden en dus het initiatiefrecht om de opleiding te bepalen voor de individuele opleidingsdagen.

De cao biedt daarnaast echter ook aan de bediende de mogelijkheid om – indien hij recht heeft op een aantal individuele opleidingsdagen - zijn recht op deze individuele dagen te activeren door zelf het initiatief te nemen, volgens een procedure die hieronder wordt beschreven.

Procedure

De bediende stelt een opleiding voor aan de werkgever

De bediende kan tegen uiterlijk 30/06/2021 uit eigen initiatief een schriftelijk voorstel tot opleiding uit het gratis opleidingsaanbod van CEVORA indienen ter goedkeuring van de werkgever.

De werkgever kan het opleidingsvoorstel van de bediende weigeren indien
1° hij niet akkoord gaat met de inhoud/timing van de opleiding of

2° indien hij aan de bediende reeds voldoende opleidingsdagen heeft aangeboden

Indien de werkgever het voorstel van de bedienden heeft geweigerd en uiterlijk op 31/12/2021 geen of onvoldoende individuele opleidingsdagen heeft aangeboden, dan kan de bediende zelf een door hem gekozen gratis opleiding bij CEVORA volgen tijdens de werkuren en dit binnen de 6 maanden na het einde van de cao, dus van 01/01/2021 tot uiterlijk 30/06/2022.

De bediende zal hiervoor een aanvraagformulier moeten indienen bij CEVORA en hij zal de werkgever vooraf moeten informeren over de dag(en) waarop hij afwezig zal zijn om de vorming te volgen. Bovendien moet hij de werkgever een aanwezigheidsattest bezorgen van de opleiding. Deze opleidingsdag zal dan als een gepresteerde arbeidsdag behandeld en betaald worden.

OPM: de vroegere "sanctie" nl, de mogelijkheid van het opnemen van de niet-toegekende opleidingsdagen in de vorm van verlofdagen, is afgeschaft in de nieuwe cao.

5. Opleidingsplannen

Zoals reeds in punt 2.2 beschreven kan het al dan niet hebben van opleidingsplannen de verhouding collectieve/individuele opleidingsdagen bepalen en dus een soepeler regeling van de opleidingsdagen mogelijk maken.

Daarnaast genieten ondernemingen met een geregistreerd opleidingsplan (een met de VA overeengekomen plan of een suppletief plan) of een geregistreerde opleidingsverbintenis meerdere – ook financiële - voordelen vanwege CEVORA om hun opleidingsinspanningen te faciliteren.

De concrete voorstelling van de voordelen vindt men op de website van CEVORA en van het Sociaal Fonds.

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging (VA)

In punt 2.2 werd reeds gesteld dat onderneming met een VA die een opleidingsplan hebben overeengekomen met de VA, deze kunnen registreren tussen 01/01/2020 en 30/06/2020. In dat geval kunnen alle opleidingsdagen collectief blijven.

Indien zij geen opleidingsplan overeenkomen met de VA, kunnen deze bedrijven een zgn "suppletief" opleidingsplan registreren bij het Sociaal Fonds tussen 01/01/2020 en 31/12/2020.

Met "suppletief plan" wordt het suppletief opleidingsplan bedoeld, uitgewerkt door CEVORA.

Het geregistreerde suppletief opleidingsplan wordt aan de VA meegedeeld.

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

Deze ondernemingen kunnen een suppletief opleidingsplan registreren bij het Sociaal Fonds tussen 01/01/2020 en 31/12/2020.

Het geregistreerd opleidingsplan wordt in het bedrijf uitgehangen. Dit kan o.i. uiteraard ook op andere gelijkwaardige manier aan de bedienden worden kenbaar gemaakt (bv. per mail aan iedere bediende of schriftelijk...).

Deze ondernemingen kunnen eveneens– in plaats van een opleidingsplan - een schriftelijke verbintenis aangaan om het recht op opleidingen te laten realiseren via CEVORA-opleidingen. Hiermee kunnen zij ook genieten van dezelfde voordelen van Cevora.

6. Sociale balans

Wij herinneren eraan dat de Wet van 05/03/2017 (art 18) stelt: "de werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichting (inzake opleiding) is nagekomen door het invullen van de sociale balans".

III. BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN

Cao van 1 juli 2019 betreffende de Bijdrage in de vervoerkosten

1. Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer (art 4. - Bijlage I)

Op 23/4/2019 hebben de sociale partners in de NAR CAO nr. 19/9 gesloten betreffende de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers.

Dit heeft tot gevolg dat, wat het PC 200 betreft, vanaf 1 juli 2019 voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, de nieuwe tabel van de forfaitaire bijdrage, zoals bepaald in CAO nr. 19/9 van de NAR, wordt toegepast. Deze tabel is dan ook als zodanig overgenomen in Bijlage I van de Cao van 1 juli 2019.

Daarnaast wordt de minimumafstand om te genieten van de tussenkomst, die in PC 200 op 3 kilometer is vastgelegd, vanaf 1 juli 2020 verlaagd naar 1 kilometer (art.4 van de CAO).

2. Fietsvergoeding (art. 7)

Vanaf 1 juli 2020 wordt een werkgeverstussenkomst onder de vorm van fietsvergoeding voorzien voor de bedienden die regelmatig gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Deze fietsvergoeding bedraagt 0,10 € per effectief met de fiets afgelegde kilometer met een maximum van 4 € (max. 40 km heen en terug, zijnde max. afstand woonplaats-werkplaats van 20 km) per arbeidsdag.

De fietsvergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woon-werktraject, met uitzondering van de tussenkomst in het openbaar vervoer. Dat betekent dat de fietsvergoeding niet combineerbaar is met een bedrijfswagen of bedrijfsfiets of met de vergoeding voor een eigen wagen. Enkel als een gebruiker van de fiets voor hetzelfde traject ook gedeeltelijk gebruik maakt van het openbaar vervoer in combinatie met de fiets, zal de fietsvergoeding toegekend worden voor de kilometers gereden met de fiets naast de tussenkomst voor het openbaar vervoer.

Andere vervoermiddelen zoals steps, brommers ...vallen niet onder de fietsvergoeding maar onder "andere vervoermiddelen" (art.8 van de cao).

De cao bepaalt dat de bedienden, die willen genieten van een fietsvergoeding, aan hun werkgever een ondertekende verklaring voorleggen, waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van de fiets. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee. De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Bovendien stelt de cao dat de modaliteiten van toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak. Dit gaat bv. over het bepalen wat "regelmatig gebruik" is, het vastleggen van het aantal kilometers woonplaats-werkplaats, de rapportering van het aantal trajecten...

Het feit dat deze fietsvergoeding is bepaald op het vlak van het PC 200, doet uiteraard geen afbreuk aan en is niet cumulatief met bestaande bedrijfseigen systemen rond de fietsvergoeding, voor zover uiteraard de bedrijfssystemen ten minste gelijkwaardig is aan de regeling van PC 200.

3. Aanbeveling mobiliteit

In bijlage VI van de CAO is inzake mobiliteit volgende aanbeveling opgenomen: "Aan de werkgevers wordt aanbevolen om in een budgetneutraal kader na te denken over maatregelen inzake multi-modale mobiliteit, met inbegrip van het mobiliteitsbudget".

IV. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - S.W.T

Volgende cao's zijn gesloten in functie van de kader-cao's die in de NAR werden gesloten voor 2019-2020.

1. SWT vanaf 59 jaar in uitvoering van CAO nr. 130,131, 132, 138, 139 en 140 van de NAR- zware beroepen

De bovenvermelde CAO's van de NAR voorzien dat voor de periode 1/1/2019 – 30/6/2021 SWT mogelijk is vanaf 59 jaar voor werknemers in nachtarbeid of in een zwaar beroep onder voorwaarde dat hiervoor een sectorale cao wordt afgesloten.

In toepassing hiervan werd in het PC 200 op 01/07/2019 de sectorale cao gesloten.

Deze cao heeft een duurtijd van 2 jaar en 6 maanden, nl. van 01/01/2019 tot en met 30/6/2021.

De bediende moet aan de volgende voorwaarde voldoen:

- Een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar (cf. cao nr. 130/138) of 35j. (cf. cao nr. 132/140 met andere gelijkstellingsregels), waarvan:
 - Minimaal 20 jaar in arbeidsregeling nachtarbeid (cao 46) op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst
 - 5/7 jaar tewerkstelling in een zwaar beroep in de loop van de laatste 10/15 jaar (met zwaar beroep wordt bedoeld cf. artikel 7 van cao 130: wisselende ploegen, onderbroken diensten, nachtarbeid cf. cao 46)
- Anciënniteit in de onderneming van minimum 10 jaar op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst

- ontslagen worden en de leeftijd van 59 jaar bereiken op uiterlijk 30 juni 2021 en bovendien op het einde van de arbeidsovereenkomst

2. SWT vanaf 59 jaar – in uitvoering van CAO nr. 134,135,141 en 142 van de NAR - beroepsloopbaan 40 jaar

Bovenvermelde Cao's van de NAR voorzien voor de periode 01/01/2019 – 30/06/2021 in een SWT- regeling vanaf 59 jaar voor werknemers met een lange loopbaan onder voorwaarde dat hiervoor een sectorale cao wordt gesloten.

In toepassing hiervan werd in het PC 200 op 01/07/2019 de sectorale cao gesloten.

Deze cao heeft een duurtijd van 2 jaar en 6 maanden, nl. van 01/01/2019 tot en met 30/06/2021.

De bediende moet aan de volgende voorwaarde voldoen:

- Een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar als loontrekkende op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst
- een anciënniteit van minstens 10 dienstjaren bij de laatste werkgever op het ogenblik van de einde van de arbeidsovereenkomst:
- ontslagen worden en de leeftijd van 59 jaar bereiken op uiterlijk 30 juni 2021 en bovendien op het einde van de arbeidsovereenkomst

V. Tijdskrediet

Cao van 01/07/2019 betreffende het Tijdskrediet

Het tijdskrediet wordt geregeld door de cao van 01/07/2019 gesloten in het PC 200 betreffende het tijdskrediet. Deze is algemeen van toepassing van 01/07/2019 tot en met 30/06/2021 behalve indien een andere datum is bepaald voor bepaalde regelingen in de cao.

De bestaande afwijkingsmogelijkheid voor niet-uitvoerende bedienden of voor bedienden die een functie uitoefenen die niet door een andere bediende wordt uitgeoefend – nl. het niet automatische recht op tijdskrediet, want noodzaak van akkoord van de werkgever – wordt onverkort verlengd.

Voor het overige is de regeling van tijdskrediet en landingsbanen in essentie verlengd met enkele wijzigingen t.o.v. de vorige cao, o.m. omwille van enkele nieuwe wettelijke regelingen inzake tijdskrediet-landingsbanen:

1. Tijdskrediet (voltijds/halftijds)

Wat het tijdskrediet met motief betreft wordt de bestaande regeling ongewijzigd verlengd:

Voor de bedienden met minder dan 5 jaar anciënniteit blijft het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief voor een periode van maximum 24 maanden.

Voor bedienden met minstens 5 jaar anciënniteit blijft het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet omwille van motief opleiding voor een periode van maximum 36 maanden.

Voor bedienden met minstens 5 jaar anciënniteit blijft het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet voor de motieven zorg voor een kind tot 8 jaar, palliatieve verzorging, verzorging voor zwaar ziek gezins- of familielid op 51 maanden.

2. Tijdskrediet - landingsbanen

In toepassing van het uitzonderingsstelsel van cao 137 van de NAR maakt de nieuwe cao van het PC 200

- Een halftijdse landingsbaan mogelijk vanaf 57 jaar (was vroeger vanaf 55 jaar)
- een 1/5^e landingsbaan verder mogelijk vanaf 55 jaar

voor zover het gaat om bedienden met een lange loopbaan van 35 jaar en voor bedienden met een zwaar beroep

en dit voor de periode van 01/01/2019 tot en met 31/12/2020

De bedienden die een 1/5^e landingsbaan starten vanaf 60 jaar of later ontvangen een maandelijkse bijkomende uitkering van het Sociaal fonds tot en met juni 2021 (73,50 EUR in 2019).

De bedienden met een lange loopbaan van 35 jaar en bedienden met een zwaar beroep ontvangen deze maandelijkse bijkomende uitkering van het Sociaal fonds tot en met juni 2021 voor zover zij een 1/5^e landingsbaan starten vanaf 55 jaar of later uiterlijk op 31 december 2020.

VI. Verlenging werkgeversbijdrage aan het Sociaal Fonds

De bestaande werkgeversbijdrage van 0,23% aan het Sociaal Fonds wordt verlengd vanaf het 1^e kwartaal 2020 tot en met het 4^e kwartaal 2021 (cao van 01/07/2019)

VII. Sociale vrede

In het Sectoraal akkoord 2019-2020 van 01/07/2019 verbinden de ondertekenende vakorganisaties zich ertoe om de sociale vrede in de onderneming en de sector na te leven. Dit betekent dat zij tijdens de duur van deze overeenkomst geen bijkomende eisen stellen op het vlak van de sector of van de ondernemingen. Deze clausule wordt eveneens uitdrukkelijk bevestigd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 01/07/2019 betreffende de Koopkracht.

U ontvangt deze circulaire voor zover dit dienstig kan zijn. De inhoud wordt meegedeeld als advies en doet geen afbreuk aan de soevereine beoordelingsbevoegdheid van de rechtsmachten.

BIJLAGEN

1. Het [rapport nr. 110 van de Nationale Arbeidsraad](#) van 26 juni 2018 waarvan de overzichten van FOD WASO een bijlage vormen die de spiegelende paritaire (sub)comités opsommen waar arbeiders op sectoraal vlak genieten van een aanvullend pensioen.
2. Overzicht "PC 200 AP A-B spiegel P(s)C"

De Werkgeversvertegenwoordiging APCB heeft dit overzicht "PC 200 AP A-B spiegel P(s)C" laten opstellen als een niet-bindend werkinstrument dat een aanzet kan geven aan een werkgever om te bepalen of hij onder de bijzondere regeling van artikel 4 valt.

Het overzicht bevat informatie die op 9 juli 2019 publiek beschikbaar was op de websites van de FOD WASO (in de rubriek van het sociaal overleg-collectieve arbeidsovereenkomsten: www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx) en van de FSMA (tweejaarlijkse verslagen van de sectorale pensioenstelsels voor werknemers, www.fsma.be/nl/tweejaarlijks-verslag) en is gebaseerd op onze lezing van de publiek beschikbare teksten. Omwille van de verwerking van de informatie door de FOD WASO en de FSMA is de publiek beschikbare informatie niet up-to-date (het laatst beschikbare tweejaarlijks verslag op de website van de FOD WASO hangt af van hun neerlegging en registratie). Bijgevoegd overzicht laat een werkgever dus niet toe om met zekerheid vast te stellen of hij onder de bijzondere regeling van artikel 4 valt. Zoals gezegd, wordt bij twijfel aanbevolen om er in september 2019 alvast van uit te gaan dat de bijzondere regeling van toepassing is. Het tijdelijke karakter van de bijzondere regeling van artikel 4 laat toe om nadien de situatie nader uit te klaren.

Een werkgever kan voor meer up-to-date en gedetailleerde toelichting over de inhoud van het arbeiderspensioenstelsel dat van toepassing is in zijn spiegel paritaire (sub)comité(s) contact opnemen met zijn werkgeversfederatie van het betrokken spiegelend paritair (sub) comité van de arbeiders en desgevallend ook met zijn pensioeninstelling (verzekeraar of pensioenfonds). Dit laatste kan nuttig zijn indien twijfel rijst over de vraag of de bedienden een beter of een minder goed aanvullend pensioenstelsel genieten dan de arbeiders (wanneer men de inhoud van het ondernemingspensioenstelsel van de bedienden vergelijkt met het sectoraal pensioenstelsel van de arbeiders en niet zeker is of het stelsel van de bedienden beter is dan het stelsel van arbeiders waarmee men vergelijkt)..

Bijgevoegd overzicht heeft geen juridisch bindende waarde en de opstellers ervan kunnen niet aansprakelijk geacht worden voor gevolgen die eruit getrokken worden of voor het gebruik dat ervan gemaakt wordt.

Overzicht 'PC 200 A-B spiegel P(s)C'

Overzicht (sub)sectoren	Sociaal Plan ?	Vaste prestatie plan (DB) ?	Vaste premie plan (DC) ?	Cash balance-plan (CB)?	Bijdragen	Dekking overlijden	Inrichter	Pensioeninstelling IBP	Pensioeninstelling
- 102.01 hardsteengroeven – Henegouwen (+ PC 203 hardsteengroeven)			•		1,00%	Terugbetaling van de reserves	Fonds tweede pijler PSC 102.01		AXA
- 102.03 porfiergroeven (Waals-Brabant, Henegouwen) en kwartsietgroeven (Waals-Brabant)	•		•		100 Euro per jaar	Terugbetaling van de reserves	Fonds tweede pijler PSC 102.03		?
- 102.06 grint-zandgroeven (Vlaamse provincies)	•		•		62,5 Euro per kwartaal	Terugbetaling van de reserves	Sociaal Fonds grint-zandgroeven		Federale Verzekeringen
- 102.07 kalkstengroeven, cementfabrieken (Doornik)	•		•		100 Euro + 11,83 Euro (solidariteit) per jaar zonder kosten en taksen en	Terugbetaling van de reserves	Fonds 2 ième pijler SCP 102.07		?
- 102.09 kalksteengroeven	•		•		252,53 + 11,11 solidariteit	Terugbetaling van de reserves	Fonds tweede pijler PSC 102.09		Integrale
- 106.02 betonindustrie	•		•		In functie van het aantal jaar dienst : Tot 5 jaar : 390 EUR / jaar x a Van 6 tot 10 jaar : 408 EUR / jaar x a Van 11 tot 15 jaar: 426 EUR / jaar x a Van 16 tot 20 jaar : 470 EUR / jaar x a meer dan 20 jaar : 510 EUR / jaar x a Bijkomende bijdrage van 200 EUR / maand voor de actieve aangeslotenen die in aanmerking komen voor SWT.	Terugbetaling van de reserves	FBZ ' Pensio+ Beton '		Federale Verzekeringen
- 112 garagebedrijf (+ PC 226 /201)	•		•		1,80% van het bruto salaris onderworpen aan RSZ , incl beheerskosten en solidariteitsbijdrage	Terugbetaling van de reserves	Sociaal fonds voor het garagebedrijf'		Belins
- 113 ceramiekbedrijf					95 EUR netto / jaar pro rata tewerkstelling vanaf 1/1/2020	?	?		?
- 113.04 pannebakkerijen			•		95 EUR netto / jaar pro rata tewerkstelling vanaf 1/1/2020	Terugbetaling van de reserves	FBZ pannebakkerijen		AG
- 114 steenbakkerij			•		33,75 EUR / kwartaal netto zonder beheerskosten of 8,86%	Terugbetaling van de reserves	Sociaal fonds baksteen industrie		Federale Verzekeringen
- 116 scheikundige nijverheid (groothandel in geneesmiddelen) (+ PC 207)			•		0,85% Ten minste 57,41 EUR / kwartaal	Terugbetaling van de reserves	het fbz voor het sectoraal pensioenstelsel voor de arbeiders van de scheikundige nijverheid		RVP (?)
- 121 schoonmaak (+ PC 337)	•		•		1.1.2014 = (1,52% + 0,07% Solidariteit) van het bruto loon berekend aan 108% waarop RSZ inhoudingen worden gedaan, incl kosten	Terugbetaling van de reserves	Fonds 2 de pijler PC121		AXA
- 124 bouwbedrijf (+ PC 226/201/316/323)	•			•	In functie van de jaren dienst : Tot 4 jaar : 0,25% Van 5 tot 9 jaar : 0,45% Van 10 tot 14 jaar: 1,10% Van 15 tot 19 jaar : 1,35% Van 20 tot 24 jaar : 1,65% Van 25 tot 29 jaar : 2,20% Vanaf het 30 ste jaar : 2,65% Bijkomende bijdrage van 500 EUR/ kwartaal voor de actieve aangeslotene die in aanmerking zou komen voor SWT.	Terugbetaling van de reserves	FBZ aanvullende pensioenen van de werkliden uit het bouwbedrijf	OFP Pensio B	
- 126 stoffering en houtbewerking (+ PC 226, 335, 337, 201)	•				0,69% indien minder dan 10 jaar anciënniteit en 1,15% indien 10 jaar of meer	Terugbetaling van de reserves	FBZ van de stoffering en de houtbewerking		Allianz
- 127 handel in brandstoffen (+ PC 201/226)	•		•		3% (incl beheerskosten en solidariteitsbijdrage)	Terugbetaling van de reserves	Sociaal fonds voor de ondernemingen van de handel in brandstoffen	IBP voor de Handel in Brandstoffen OFP	
- 130 drukkerij, grafische			•		1.7.2018 <10 Wn : 1,19% waarvan 0,59% solidariteit >10 Wn : 1,84% waarvan 0,59% solidariteit (to check)	Terugbetaling van de reserves	Fonds 2de pijler PC130 labeur /FBZ Aanvullende Pensioenkas (?)		AXA
- 132 technische land-en tuinbouwwerken	•		•		1,82% + 0,05% solidariteit ;	Terugbetaling van de reserves	F2P PC132		AG
- 139 binnenscheepvaart (+ PC 226,333)			•		4%	Terugbetaling van de reserves	FBZ ' Fonds voor de Rijn en binnenscheepvaart '		?
- 140.01 autobussen/autocars	•		•		144 Euro / jaar	Terugbetaling van de reserves	?		?
- 140.05 verhuizing	•		•		0,60%	Terugbetaling van de reserves	?		?
- 142.01 terugwinning van metalen (+ PC 337)	•		•		1,64% netto + 0,08% solidariteit	Terugbetaling van de reserves	FBZ 'Sociaal fonds voor de terugwinning van metalen'		Belins
- 143 zeevisserij (+PC 226/201/202)			•		zeevissers 600 EUR / jaar; pakhuizen : 1,25% Bijkomende premie van 1,1% voor 2017 en 2018	Terugbetaling van de reserves	FBZ ' Zeevissers fonds '		AG
- 144 landbouw (+ PC 329/337)					1,82% + 0,05% solidariteit	Terugbetaling van de reserves	F2P PC144		AG
- 145 tuinbouw (+ PC 329/335/337)					1,82% + 0,05% solidariteit	Terugbetaling van de reserves	F2P PC145		AG
- 149.01 electriciens (+ PC 201)	•		•		2,10% salaris onderworpen aan rsz waarvan 95,5% = pensioen en 4,4% = solidariteit	Terugbetaling van de reserves	FBZ voor de sector der electriciens en FBZ voor de solidariteits toezegging van het sociaal sectoraal pensioenstelsel voor de sector van de electriciens		AXA
- 149.02 koetswerk	•		•		1.1.2016 : 2,20% bruto waarvan 4,5% kosten netto bijdrage : 2,10% waarvan 2,01 = pensioen en 0,09% = solidariteit	Terugbetaling van de reserves	FBZ 'Sociaal Fonds voor de koetswerkondernemingen'	SEFOPLUS OFP	
- 149.03 edele metalen (+ PC 201)	•		•		1.1.2018 : 1,05% bruto waarvan 4,5% kosten netto bijdrage : 1% waarvan 0,96% = pensioen en 0,04% = solidariteit	Terugbetaling van de reserves	'FBZ voor de Edele metalen'		Belins
- 149.04 metaalhandel (+ PC 201/226)	•		•		2,10% bruto waarvan 4,5% kosten netto bijdrage : 2,01% waarvan 1,92 % = pensioen en 0,09% = solidariteit	Terugbetaling van de reserves	FBZ voor de metaalhandel		Belins

Bijgevoegd overzicht heeft geen juridisch bindende waarde en de opstellers ervan kunnen niet aansprakelijk geacht worden voor gevolgen die eruit getrokken worden of voor het gebruik dat ervan gemaakt wordt.