



ERRATUM

Commission paritaire auxiliaire pour employés

**CCT n° 152849/CO/200
du 01/07/2019**

Correction du texte français :

- L'article 2, premier alinéa doit être corrigé comme suit : « Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'avis commun du Conseil national du travail du 12 février 2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés et l'arrêté royal du 19 avril **2019** portant exécution de l'article 7, § 1er de la loi du **26** juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. »

Correction du texte néerlandais :

- L'article 3, § 4 doit être corrigé comme suit : « De verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht van welke aard ook zijn per bediende voor hun totale kost aan te rekenen op de loonkost (bruto + patronale **RSZ-bijdragen**) van de in § 2 vermelde verhoging van de reële maandlonen. »

ERRATUM

**Aanvullend Paritair Comité voor de bedien-
den**

**CAO nr. 152849/CO/200
van 01/07/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 2, eerste lid moet als volgt verbeterd worden : « Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'avis commun du Conseil national du travail du 12 février 2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés et l'arrêté royal du 19 avril **2019** portant exécution de l'article 7, § 1er de la loi du **26** juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. »

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 3, § 4 moet als volgt verbeterd worden : « De verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht van welke aard ook zijn per bediende voor hun totale kost aan te rekenen op de loonkost (bruto + patronale **RSZ-bijdragen**) van de in § 2 vermelde verhoging van de reële maandlonen. »

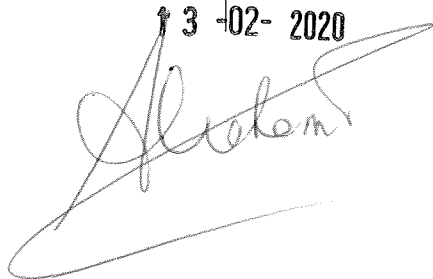
- L'article 3, § 5 doit être corrigé comme suit :
« Jaarlijkse loonsverhogingen die automatisch voortvloeien uit de toepassing van de op beroepservaring gebaseerde minimumloonschalen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende de **sectorale** minimumloonschalen of uit loonschalen op ondernemingsvlak gebaseerd op beroepservaring en/of anciënniteit worden niet aangerekend op de in § 2 vermelde verhoging van de reële maandlonen. »

Décision du

- Artikel 3, § 5 moet als volgt verbeterd worden
« Jaarlijkse loonsverhogingen die automatisch voortvloeien uit de toepassing van de op beroepservaring gebaseerde minimumloonschalen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende de **sectorale** minimumloonschalen of uit loonschalen op ondernemingsvlak gebaseerd op beroepservaring en/of anciënniteit worden niet aangerekend op de in § 2 vermelde verhoging van de reële maandlonen. »

Beslissing van

3 -02- 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. K. M.', written over a horizontal line.

<p>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 1 JULI 2019 GESLOTEN IN HET AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN BETREFFENDE DE KOOPKRACHT IN HET KADER VAN HET KB VAN 19 APRIL 2019 TOT UITVOERING VAN ART.7§1 VAN DE WET VAN 26 JULI 1996 TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN TOT PREVENTIEVE VRIJWARING VAN HET CONCURRENTIEVERMOGEN</p>	<p>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 1 JUILLET 2019 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE CONCERNANT LE POUVOIR D'ACHAT DANS LE CADRE DE L'AR DU 19 AVRIL 2019 PORTANT EXÉCUTION DE L'ART. 7 §1 DE LA LOI DU 26 JUILLET 1996 RELATIVE À LA PROMOTION DE L'EMPLOI ET À LA SAUVEGARDE PRÉVENTIVE DE LA COMPÉTITIVITÉ</p>
<p>HOOFDSTUK I ART. 1</p>	<p>CHAPITRE I ART. 1</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen, welke tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden. Onder "bedienden" wordt verstaan, mannelijke en vrouwelijke bedienden.</p> <p>ART. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten rekening houdend met het gemeenschappelijk advies van de NAR van 12/2/2014 m.b.t. de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden en het KB van 19 april 2019 tot uitvoering van art.7§1 van de Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.</p> <p>In toepassing hiervan, wordt vooropgesteld om de koopkrachtverhoging voorzien in deze CAO te gebruiken om bestaande verschillen in behandeling tussen bedienden en arbeiders in het kader van de aanvullende pensioenen (geleidelijk) weg te werken in de zin van artikel 14 e.v. van de wet betreffende de aanvullende pensioenen van 28 april 2003 (hierna WAP).</p> <p>Hoofdstuk II bevat de algemene regeling. Hoofdstuk III beoogt uitvoering te geven aan artikel 14 e.v. WAP en bepaalt de bijzondere regeling.</p>	<p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire pour employés. On entend par "employés", les employés masculins et féminins.</p> <p>ART. 2 Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'avis commun du CNT du 12/2/2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés et l'AR du 19 avril portant exécution de l'art.7§1 de la loi du 28 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.</p> <p>En application de ce qui précède, il est proposé d'utiliser l'augmentation du pouvoir d'achat prévue dans cette CCT pour éliminer (progressivement) les différences de traitement existantes entre ouvriers et employés dans le cadre des pensions complémentaires au sens de l'article 14 et suivants de la loi concernant les pensions complémentaires du 28 avril 2003 (ci-après dénommée LPC).</p> <p>Le Chapitre II contient le régime général. Le Chapitre III vise à exécuter l'article 14 et suivants de la LPC et définit le régime spécial.</p>

2019

26

HOOFDSTUK II ALGEMENE REGELING	CHAPITRE II RÉGIME GÉNÉRAL
<p>ART. 3</p> <p>§1 Met ingang van 1 september 2019 worden de sectorale minimumloonschalen verhoogd met 1,1%.</p> <p>§2 Met ingang van 1 september 2019 worden de reële bruto maandlonen verhoogd met 1,1% voor de bedienden van de werkgevers, die niet vallen onder het toepassingsgebied van Hoofdstuk III van deze cao.</p> <p>§3 De in §2 vermelde verhoging van de reële maandlonen is niet van toepassing op de bedienden die in de periode 2019-2020 volgens de modaliteiten eigen aan de onderneming effectieve loonsverhogingen en/of andere voordelen in koopkracht toegekend krijgen die gelijkwaardig zijn.</p> <p>Enmalige 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.</p> <p>§4 De verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht van welke aard ook zijn per bediende voor hun totale kost aan te rekenen op de loonkost (bruto + patronale RSZ) van de in §2 vermelde verhoging van de reële maandlonen.</p> <p>§5 Jaarlijkse loonsverhogingen die automatisch voortvloeien uit de toepassing van de op beroepservaring gebaseerde minimumloonschalen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende de minimumloonschalen of uit loonschalen op ondernemingsvlak gebaseerd op beroepservaring en/of anciënniteit worden niet aangerekend op de in §2 vermelde verhoging van de reële maandlonen.</p> <p>§6 In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging gebeurt de toepassing van het gelijkwaardig voordeel mits bedrijfsakkoord</p>	<p>ART. 3</p> <p>§1 À partir du 1^{er} septembre 2019, les barèmes minimums sectoriels sont majorés de 1,1%.</p> <p>§2 À partir du 1^{er} septembre 2019, les salaires mensuels bruts effectifs sont majorés de 1,1% pour les employés des employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application du Chapitre III de cette CCT.</p> <p>§3 L'augmentation des salaires mensuels effectifs visée au §2 ne s'applique pas aux employés qui, pendant la période 2019-2020, reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents.</p> <p>Des primes uniques peuvent être imputées pour autant qu'elles aient été octroyées pendant la période 2019-2020. L'augmentation salariale brute de 1,1% ou l'avantage équivalent doit être récurrent à partir du 1/1/2021.</p> <p>§4 Les augmentations du salaire et/ou avantages du pouvoir d'achat de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + cotisations ONSS patronales) de l'augmentation des salaires mensuels effectifs visée au §2.</p> <p>§5 Les augmentations salariales annuelles découlant automatiquement de l'application des barèmes minimums basés sur l'expérience professionnelle, comme définis dans la convention collective du travail du 9 juin 2016 concernant les barèmes minimums sectoriels ou de l'application d'un barème basé sur l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté acquise au niveau de l'entreprise ne sont pas imputées sur l'augmentation des salaires mensuels effectifs visée en §2.</p> <p>§6 Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'application de l'avantage équivalent est réalisée moyennant un accord</p>

bijdragen

sectorale

<p>tegen uiterlijk de loonbetaling van september 2019. Het overleg heeft enkel betrekking op de toepassing van het gelijkwaardig voordeel.</p> <p>In de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging, informeert de werkgever de bediende schriftelijk en individueel omtrent de toepassing van het gelijkwaardig voordeel op het ogenblik van de betaling van het loon van september 2019.</p>	<p>d'entreprise au plus tard lors du paiement du salaire du mois de septembre 2019. La concertation en entreprise ne peut porter que sur l'application de l'avantage équivalent.</p> <p>Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur informe les employés par écrit et individuellement de l'application de l'avantage équivalent au moment du paiement du salaire de septembre 2019.</p>
<p>HOOFDSTUK III: BIJZONDERE REGELING</p>	<p>CHAPITRE III : RÉGIME PARTICULIER</p>
<p><i>Afdeling I Toepassingsgebied</i></p> <p>ART. 4</p> <p>De bijzondere regeling van Hoofdstuk III is van toepassing op de bedienden van de werkgevers, die zowel bedienden als arbeiders tewerkstellen in dezelfde ondernemingsactiviteit (hierna OA) in de zin van artikel 14/4 WAP,</p> <p>(i) waarbij de arbeiders genieten van een aanvullende pensioenregeling die hetzij ingericht is op sectoraal niveau (in het spiegel paritair (sub)comité) 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</p> <p>(ii) en 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.</p> <p>Daar de regeling bepaald in artikel 3 uitwerking heeft vanaf 1/9/2019, wordt op die datum bepaald onder welk hoofdstuk de werkgever op dat ogenblik valt.</p> <p>De bijlage van deze cao kan gebruikt worden</p>	<p><i>Section I Champ d'application</i></p> <p>ART. 4</p> <p>Le régime particulier du Chapitre III est applicable aux employés des employeurs, qui occupent aussi bien des employés que des ouvriers dans la même activité d'entreprise (ci-après AE), au sens de l'article 14/4 de la LPC,</p> <p>(i) dont les ouvriers bénéficient d'un régime de pension complémentaire qui est soit organisé au niveau sectoriel (au sein de la (sous-)commission paritaire miroir), soit organisé au niveau de l'entreprise sur la base d'un opting-out du régime sectoriel de pension ou sur la base du fait que le régime tombe en dehors du champ d'application de la CCT sectorielle concernée instituant un régime de pension complémentaire pour les ouvriers</p> <p>(ii) et qui en plus ne possèdent pas de régime de pension complémentaire pour les employés ou qui ont un régime de pension complémentaire pour les employés moins avantageux que celui applicable à ses ouvriers dans la même AE.</p> <p>Comme le régime prévu à l'article 3 prendra effet à partir du 1/9/2019, il est déterminé à cette date quel chapitre est applicable à l'employeur.</p> <p>La liste en annexe à la présente cct peut être</p>

om uit te maken of de werkgever valt onder de situatie bedoeld onder (i).

Afdeling II Tijdelijke Jaarpremie

ART. 5

§1

Een Tijdelijke Jaarpremie gelijkwaardig aan de loonsverhoging zoals voorzien in artikel 3 §2, ten belope van het brutomaandloon (november refertejaar) x 15,31% (1,1% x 13,92), wordt toegekend aan de bedienden in dienst op 1/9/2019 met een volledige referteperiode.

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 31/12/2022 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 1/1/2025) in het kader van de WAP.

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

De Tijdelijke Jaarpremie wordt toegekend vanaf het jaar 2020 en uitbetaald met het loon van december.

§2

Een eenmalige premie ten belope van het brutomaandloon (november 2019) x 5,5% (1,1% x 5 maanden) wordt toegekend aan de bedienden in dienst op 1/9/2019 met het loon van december 2019 pro rata van de prestaties geleverd gedurende de referteperiode 1/9/2019 – 31/12/2019.

§ 3

1° het bedrag van de Tijdelijke Jaarpremie en de eenmalige premie vermeld onder § 1 en 2 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

utilisée afin de déterminer si l'employeur se trouve dans la situation visée sous (i).

Section II Prime annuelle temporaire

ART. 5

§1

Une Prime annuelle temporaire, équivalant à l'augmentation salariale prévue à l'article 3 §2, s'élevant au salaire mensuel brut (novembre année de référence) x 15,31% (1,1% x 13,92), est octroyée aux employés en service au 1/9/2019 ayant une période de référence complète.

Le caractère temporaire de cette prime est justifié par l'objectif de donner le temps jusqu'au 31/12/2022 aux partenaires sociaux des activités d'entreprise (AE) concernées de trouver un accord pour utiliser le budget de la Prime annuelle temporaire pour un régime de pension complémentaire pour les employés, qui vise à éliminer les différences existantes au détriment des employés des AE concernées (au plus tard le 1/1/2025) dans le cadre de la LPC.

La période de référence commence au 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre.

La Prime annuelle temporaire est octroyée à partir de l'année 2020 et payable avec le salaire de décembre.

§2

Une prime unique s'élevant au salaire mensuel brut (novembre 2019) x 5,5% (1,1% x 5 mois) est accordée aux employés en service au 1/9/2019 avec le salaire de décembre 2019 au prorata des prestations effectuées pendant la période de référence 1/9/2019 - 31/12/2019.

§3

1° le montant de la Prime annuelle temporaire et de la prime unique, visées sous les § 1 et 2, est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

Par jours effectifs et assimilés, il convient d'entendre les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, augmenté

<p>betaald , vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof en moederschapsverlof.</p> <p>2° de pro rata regeling zoals bepaald in §3,1° geldt eveneens voor de bedienden welke in de loop van de referteperiode voor de uitbetaling van de premie uit dienst zijn gegaan.</p> <p>§4 De bepalingen van artikel 3 §3 t.e.m. §6 zijn eveneens van toepassing op de Tijdelijke Jaarpremie en de eenmalige premie. In geval de werkgever, bedoeld in art. 4, bij prioriteit het bestaande verschil in aanvullende pensioenen tussen zijn arbeiders en bedienden op ondernemingsvlak wenst weg te werken in de zin van art 14 WAP is de datum cfr art 3§6 niet van toepassing. De datum van art. 3§6 wordt in onderhavig geval december van elk refertejaar.</p> <p>Bovendien doen de bepalingen van artikel 3 geen afbreuk aan de verplichting van de WAP om tegen uiterlijk 1/1/2025 verschillen tussen arbeiders en bedienden in het kader van het aanvullend pensioen weg te werken overeenkomstig de bepalingen van de WAP.</p> <p>§5 De Tijdelijke Jaarpremie en de eenmalige premie zijn niet van toepassing voor de bedienden die op 31 augustus 2019 worden betaald aan het minimumbarema.</p> <p>Voor bedienden die op 31 augustus 2019 minder dan 1,1% boven het minimumbarema worden betaald, wordt op 1 september 2019 het brutoloon verhoogd tot het minimumbarema van toepassing na de verhoging voorzien in art 3§1. Deze bedienden ontvangen tevens de tijdelijke jaarpremie en de eenmalige premie bedoeld in de §1 en §2, met dien verstande dat voor hen deze premies gelijk zijn aan respectievelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 13,92 x het percentage betaald boven het minimumbarema op 31 augustus 2019 x het brutomaandloon van november van het refertejaar, wat betreft de tijdelijke jaarpremie; - 5 x het percentage betaald boven het minimumbarema op 31 augustus 2019 x het brutomaandloon van november 2019, wat betreft de eenmalige premie; <p>§6</p>	<p>avec les jours de paternité et maternité.</p> <p>2° la règle de pro rata définie au §3,1° vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le moment du paiement de la prime.</p> <p>§4 Les dispositions de l'article 3 §3 à 6 compris s'appliquent également à la Prime annuelle temporaire et à la prime unique. Dans le cas où l'employeur, défini en art 4, veut par priorité éliminer la différence existante en pension complémentaire entre les ouvriers et les employés au niveau de l'entreprise dans le cadre de l'art 14 de la LPC, la date cfr art 3§6 n'est pas d'application. La date de l'art. 3§6 sera dans le cas présent le mois de décembre de chaque année de référence.</p> <p>En outre, les dispositions de l'article 3 ne portent pas préjudice à l'obligation de la LPC d'éliminer pour le 1/1/2025 au plus tard les différences entre ouvriers et employés dans le cadre de la pension complémentaire, conformément aux dispositions de la LPC.</p> <p>§5 La Prime annuelle temporaire et la prime unique ne s'appliquent pas aux employés payés au barème minimum au 31 août 2019.</p> <p>Pour les employés payés moins que 1,1% au-dessus du barème minimum au 31 août 2019, le salaire brut est augmenté le 1^{er} septembre 2019 jusqu'au barème minimum applicable après l'augmentation prévue à l'art 3§1. Ces employés reçoivent également la prime annuelle temporaire et la prime unique visées sous les § 1 et 2, étant entendu que pour eux les primes sont égales à respectivement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 13,92 x le pourcentage payé au-dessus du barème minimum au 31 août 2019 x le salaire mensuel brut de novembre de l'année de référence, en ce qui concerne la prime annuelle temporaire - 5 x le pourcentage payé au-dessus du barème minimum au 31 août 2019 x le salaire mensuel brut de novembre 2019, en ce qui concerne la prime unique <p>§6 Dans les entreprises ayant une délégation</p>
--	---

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging zal de werkgever de syndicale delegatie tegen uiterlijk de loonbetaling van september 2019 de nodige toelichting verschaffen in geval Hoofdstuk III op de onderneming van toepassing is.

In de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging, informeert de werkgever de bedienden schriftelijk en individueel in geval Hoofdstuk III op de onderneming van toepassing is, op het ogenblik van de betaling van het loon van september 2019.

Afdeling III Aanvullend pensioen bedienden voor de Ondernemingsactiviteit (OA)

ART. 6

§1

Aan de sociale partners van de ondernemingsactiviteiten (OA) bedoeld in artikel 4, wordt aanbevolen om zo snel mogelijk een aanvullende pensioenregeling uit te werken in het kader van artikel 14 e.v. van de WAP.

Dit gebeurt door middel van het sluiten van een cao in PC 200 die van toepassing zal zijn op de werkgevers voorzien in art. 4 en hun bedienden die behoren tot de betrokken OA.

Het is de bedoeling om daartoe vanaf 1/1/2021 het budget, bepaald cfr. art. 3 § 4, van de Tijdelijke Jaarpremie aan te wenden voor een aanvullend pensioenstelsel dat van toepassing zal zijn op de bedienden van de betrokken OA en dat beoogt het verschil weg te werken met de aanvullende pensioenregeling van de arbeiders van de betrokken OA (ingericht op sectoraal niveau in het spiegel (sub)PC of op ondernemingsvlak op basis van een opting out of een buiten toepassing).

§2

Eind 2020 zullen de sociale partners van PC 200 nagaan voor welke OA in PC 200 maatregelen genomen werden om uitvoering te geven aan artikel 14/4 WAP en de situatie evalueren.

§3.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van een aanvullende pensioenregeling op de bedienden van de betrokken OA, stopt de betaling van de Tijdelijke Jaarpremie bepaald

syndicale, l'employeur fournira à la délégation syndicale l'information nécessaire au plus tard lors du paiement du salaire du mois de septembre 2019 dans le cas où le Chapitre III s'applique à l'entreprise.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur informe les employés par écrit et individuellement dans le cas où le Chapitre III est applicable à l'entreprise, au moment du paiement du salaire de septembre 2019.

Section III Pension complémentaire employés pour l'Activité d'entreprise (AE)

ART. 6

§1

Aux partenaires sociaux des activités d'entreprise (AE) visées à l'article 4, il est recommandé de mettre en place le plus rapidement possible un régime de pension complémentaire dans le cadre de l'article 14 et suivants de la LPC.

Ceci s'effectue par la conclusion d'une CCT au sein de la CP 200 qui s'appliquera aux employeurs visés à l'art. 4 et à leurs employés appartenant à l'AE concernée.

Il est prévu d'utiliser à cette fin, à partir du 1/1/2021, le budget, fixé cfr. l'art. 3 § 4, de la Prime annuelle temporaire pour un régime de pension complémentaire qui s'appliquera aux employés de l'AE concernée et qui vise à éliminer la différence avec le régime de pension complémentaire des ouvriers de l'AE concernée (organisé au niveau sectoriel au sein de la (sous-)commission paritaire miroir ou au niveau de l'entreprise sur la base d'un opting-out ou d'un hors champ d'application.

§2

Fin 2020, les partenaires sociaux de la CP 200 vérifieront pour quelle AE des mesures ont été prises pour exécuter l'article 14/4 de la LPC et évalueront la situation.

§3.

À partir de la date d'entrée en vigueur d'un régime de pension complémentaire pour les employés de l'AE concernée, le paiement de la Prime annuelle temporaire visée à l'article

in artikel 5 indien het volledige budget van de Tijdelijke Jaarpremie daarvoor wordt aangewend.

Indien slechts een deel van het budget van de Tijdelijke Jaarpremie moet worden aangewend om het volledige verschil met het sectoraal aanvullend pensioen van de arbeiders in het kader van art 14 WAP weg te werken, waarbij dit deel eenduidig bepaald wordt in de tekst van het pensioenreglement, blijft het resterende saldo verder bestaan als Tijdelijke Jaarpremie of kan het desgevallend een gelijkwaardig voordeel worden in de zin van art 3 §3 tem §6.

Zulk eventueel saldo wordt bepaald (i) op het ogenblik van de inrichting van het aanvullend pensioen (ii) door de sociale partners van de betrokken OA, of in het kader van ondernemingspensioenstelsels volgens de procedure bedoeld in art 3§6.

§4

Indien op 31/12/2022 wordt vastgesteld dat voor de betrokken OA geen cao gesloten werd in PC 200, met uiterlijk uitwerking op 1/1/2025, om een aanvullende pensioenregeling toe te passen op de bedienden bedoeld in artikel 4,

- (i) vervalt voor de werkgever bedoeld in artikel 4 de verplichting om de Tijdelijke Jaarpremie te betalen vanaf 1/1/2025
- (ii) en wendt de werkgever het budget, cfr art. 3 § 4, van de Tijdelijke Jaarpremie aan in het kader aan een aanvullende pensioenregeling om het alsdan nog bestaande verschil tussen zijn arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen weg te werken op een wijze die conform is met de WAP,

indien het volledige budget van de Tijdelijke Jaarpremie daarvoor wordt aangewend.

Indien slechts een deel van het budget van de Tijdelijke Jaarpremie moet worden aangewend om het volledige verschil met het sectoraal aanvullend pensioen van de arbeiders in het kader van art 14 WAP weg te werken, blijft het resterende saldo verder bestaan als Tijdelijke Jaarpremie of

5 cesse si le budget complet de la Prime annuelle temporaire est utilisé à ce sujet.

Si uniquement une partie du budget de la Prime annuelle temporaire doit être utilisé afin d'éliminer la différence subsistant toujours avec le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers dans le cadre de l'article 14 de la LPC, pour lequel cette partie est clairement définie dans le texte du règlement de pension, le solde reste en vigueur comme Prime annuelle temporaire ou pourra devenir le cas échéant un avantage équivalent dans le sens de l'article 3§3 au 3§6.

Tel solde éventuel est fixé (i) au moment de l'installation d'un pension complémentaire (ii) par les partenaires sociaux de l'AE concerné, ou dans le cadre des régimes de pension d'entreprise conformément la procédure prévue en art. 3§6.

§4

Si, au 31/12/2022, il est constaté que, pour l'AE concernée, aucune CCT n'a été conclue au sein de la CP 200, prenant effet au plus tard le 1/1/2025, pour appliquer un régime de pension complémentaire aux employés visés à l'article 4,

- (i) l'obligation de payer une Prime annuelle temporaire disparaît à partir du 1/1/2025 pour l'employeur visé à l'article 4
- (ii) et l'employeur utilise le budget, cfr art. 3 § 4, de la Prime annuelle temporaire pour un régime de pension complémentaire, afin d'éliminer la différence subsistant toujours entre ses ouvriers et ses employés en matière de pension complémentaire d'une manière conforme à la LPC, si le budget complet de la Prime annuelle temporaire est utilisé à ce sujet.

Si uniquement une partie du budget de la Prime annuelle temporaire doit être utilisé afin d'éliminer la différence subsistant toujours avec le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers dans le cadre de l'article 14 de la LPC, le solde reste en vigueur comme Prime annuelle temporaire ou pourra devenir le cas échéant un avantage équivalent dans le sens de l'article 3§3 au

desgevallend een gelijkwaardig voordeel worden in de zin van art 3 §3 tem §6.

ART. 7

De volgende kaderrichtlijnen zijn van toepassing op de cao's die in PC 200 gesloten worden in uitvoering van dit hoofdstuk:

1° de sociale partners van de betrokken OA kunnen opteren voor

- (i) de inrichting van een sectoraal pensioenstelsel op het niveau van hun OA binnen PC 200, hierna een 'SAP OA' genoemd, of
- (ii) voor de naleving van artikel 14 van de WAP op ondernemingsvlak;

2° de sociale partners van de betrokken OA bepalen in nauw overleg met het PC 200 het toepassingsgebied van de te sluiten cao voor de betrokken OA.

Hierbij wordt vooropgesteld om uit te gaan van de RSZ identificatiegegevens van de werkgevers, bedienden en arbeiders van de betrokken OA;

Bovendien moet in dit verband op afdoende wijze aandacht besteed worden aan de problematiek van werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van meerdere paritaire (sub) comités;

3° wanneer de sociale partners van de betrokken OA opteren voor de inrichting van een SAP OA voor de bedienden van de betrokken OA, moet de cao onder meer het volgende bepalen:

- (i) de inrichter:
de inrichter wordt aangeduid door de sociale partners van de betrokken OA en bepaald in de cao, met dien verstande dat een instelling of orgaan van het PC 200 niet zal optreden als inrichter.

De inrichter van het SAP OA voor de bedienden is in principe dezelfde als de inrichter van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel van de arbeiders.

- (ii) de pensioeninstelling:

3§6.

ART. 7

Les lignes directrices cadres suivantes s'appliquent aux CCT qui sont conclues au sein de la CP 200 en exécution de ce chapitre :

1° les partenaires sociaux de l'AE concernée peuvent opter pour

- (i) l'institution d'un régime de pension sectoriel au niveau de leur AE au sein de la CP 200, ci-après dénommé 'RPC AE', ou
- (ii) le respect de l'article 14 de la LPC au niveau de l'entreprise ;

2° les partenaires sociaux de l'AE concernée déterminent, en étroite concertation avec la CP 200, le champ d'application de la CCT à conclure pour l'AE concernée.

Il est proposé à cet égard de partir des données d'identification à l'ONSS des employeurs, employés et ouvriers de l'AE concernée ;

De plus, une attention suffisante doit être accordée à la problématique des employeurs qui ressortissent à plusieurs (sous-)commissions paritaires ;

3° lorsque les partenaires sociaux de l'AE concernée optent pour l'institution d'un RPC AE pour les employés de l'AE concernée, la CCT doit entrer autres définir ce qui suit :

- (i) l'organisateur :
l'organisateur est désigné par les partenaires sociaux de l'AE concernée et défini dans la CCT, étant entendu qu'une institution ou organisme de la CP 200 ne peut assurer la fonction d'organisateur ;

L'organisateur du RPC AE pour les employés est en principe le même que celui du régime sectoriel de pension complémentaire des ouvriers.

- (ii) l'organisme de pension :

<p>de pensioeninstelling wordt aangeduid door de sociale partners van de betrokken OA en bepaald in de cao, met dien verstande dat een instelling of orgaan van het PC 200 niet zal optreden als pensioeninstelling;</p> <p>(iii) de mogelijkheid voor werkgevers van de OA om buiten de toepassing van de cao te vallen of om gebruik te maken van de opting out en het SAP OA op ondernemingsniveau uit te voeren;</p> <p>De cao die voor de betrokken OA een SAP OA inricht moet de werkgevers van de betrokken OA toelaten om hetzij buiten de toepassing van de cao te vallen, hetzij via de opting out het SAP OA uit te voeren op ondernemingsniveau.</p> <p>(iv) de inhoud van de pensioentoezegging: de sociale partners zien er op toe dat het SAP OA de bestaande verschillen, bedoeld in artikel 4, beogen weg te werken conform de WAP.</p>	<p>l'organisme de pension est désigné par les partenaires sociaux de l'AE concernée et défini dans la CCT, étant entendu qu'une institution ou organisme de la CP 200 ne peut assurer la fonction d'organisme de pension.</p> <p>(iii) la possibilité pour les employeurs de l'AE de tomber en dehors du champ d'application de la CCT ou de faire usage de l'opting-out et d'exécuter le RPC AE au niveau de l'entreprise ;</p> <p>La CCT qui organise un RPC AE pour l'AE concernée doit permettre aux employeurs de l'AE concernée, soit de tomber en dehors du champ d'application de la CCT, soit d'exécuter le RPC AE au niveau de l'entreprise via opting-out.</p> <p>(iv) le contenu de la promesse de pension : les partenaires sociaux veillent à ce que le RPC AE vise à éliminer les différences existantes, mentionnées à l'article 4, conformément à la LPC.</p>
<p>HOOFDSTUK IV - SOCIALE VREDE ART. 8</p>	<p>CHAPITRE IV - PAIX SOCIALE ART. 8</p>
<p>De in het APCB vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.</p>	<p>Les organisations syndicales représentées au sein de la CPAE s'engagent pendant la durée de la présente convention à ne pas poser de revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises en ce qui concerne les matières contenues dans la présente convention.</p>
<p>HOOFDSTUK V- DUUR ART.9</p>	<p>CHAPITRE V – DURÉE ART. 9</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 januari 2019. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van 3 maanden gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties.</p>	<p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Cette convention collective de travail peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour employés et aux organisations signataires.</p>

de lijst van de spiegel paritaire (sub)comités met een sectoraal pensioenstelsel voor arbeiders : 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

(Bron: NAR - Rapport Nr.110 van 26 juni 2018,- Harmonisering statuut arbeider/bedienden – Aanvullende pensioenen – Art.14/4 §2 van de WAP – Evaluatie: bijlage I “Aanvullende pensioenen – overzicht overlappende PC’s”).

Annexe à l’Art. 4 de la présente cct:

La liste des (sous-)commissions paritaires miroir avec un régime de pension complémentaire sectoriel pour ouvriers: 102.01, 102.03, 102.06, 102.07, 102.09, 106.02, 112, 113, 113.04, 114, 116 (commerce en gros 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

(Source: CNT – Rapport N° 110 du 26 juin 2018 – Harmonisation des statuts ouvrier/employé – pension complémentaires – Art.14/4 de la LPC – Evaluation: “Bijlage I: “Aanvullende pensioenen – overzicht overlappende PC’s”)