

ADVIES Nr. 2.155

Zitting van dinsdag 17 december 2019

Harmonisering statuut arbeider/bediende - Aanvullende pensioenen - Toepassing van de wet van 5 mei 2014 - Interpretatieproblemen

x x x

3.080

ADVIES Nr. 2.155

Onderwerp : Harmonisering statuut arbeider/bediende - Aanvullende pensioenen - Toepassing van de wet van 5 mei 2014 - Interpretatieproblemen

In het kader van de akkoorden van 1 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor de periode 2019-2020, heeft de Raad de aanbeveling nr. 27 uitgebracht.

In het licht van de tweejaarlijkse sectoronderhandelingen roept de Raad in deze aanbeveling de onderhandelaars op sector- en ondernemingsvlak op om inspanningen te leveren om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen op te heffen. Na de sectoronderhandelingen 2019-2020 zijn er slechts twee perioden van sectoronderhandelingen (2021-2022 en 2023-2024) meer om die verschillen in behandeling daadwerkelijk op te heffen.

Om de sectoren in hun werkzaamheden te ondersteunen heeft de Raad besloten om in het kader van de werkzaamheden van de werkgroep met de sociale partners binnen de beleidscel Pensioenen dieper in te gaan op een aantal interpretatieproblemen met betrekking tot de toepassing van de wet van 5 mei 2014¹.

¹ Wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen, B.S. 9 mei 2014.

Deze werkzaamheden werden toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen-Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 17 december 2019 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING EN CONTEXT

1. In het kader van de akkoorden van 1 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad voor de periode 2019-2020, heeft de Raad de aanbeveling nr. 27 uitgebracht.

In het licht van de tweejaarlijkse sectoronderhandelingen roept de Raad in deze aanbeveling de onderhandelaars op sector- en ondernemingsvlak op om inspanningen te leveren om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen op te heffen. Vooral sectoren en ondernemingen waar het verschil nog zeer groot is, worden met aandrang gevraagd hieraan iets te doen.

De aanbeveling verwijst naar het advies nr. 1.893 van 12 februari 2014 met betrekking tot de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

Deze geleidelijke opheffing betekent dat wordt voorzien in een overgangperiode. Vanaf 1 januari 2025 mogen er geen verschillen in behandeling meer zijn die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

De harmonisering van de pensioenplannen op sectorniveau maakt deel uit van de tweejaarlijkse sectoronderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden. Na de sectoronderhandelingen 2019-2020 zijn er slechts twee perioden van sectoronderhandelingen (2021-2022 en 2023-2024) meer om die verschillen in behandeling daadwerkelijk op te heffen.

2. De Raad vraagt in de aanbeveling nr. 27 dat alle sectoren tegen 1 september 2019 een gemotiveerd verslag aan de Raad bezorgen omtrent de geboekte vooruitgang inzake de harmonisering van de aanvullende pensioenen. De Raad zal vervolgens een globaal monitoringsverslag ten behoeve van de Groep van Tien opstellen die hieruit de gepaste conclusies zal trekken.

De Raad heeft hiervoor beroep kunnen doen op de bereidwillige medewerking van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, die hij daarvoor bedankt. Aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst via een webapplicatie heeft de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen een enquête georganiseerd bij de woordvoerders van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van alle paritaire (sub)comités die bij die problematiek betrokken zijn. In deze enquête werd gepeild naar de inzichten over de vooruitgang die de sectoren boeken, de uitdagingen waar de sociale partners voor staan en de moeilijkheden die ze ondervinden. De resultaten van de enquête werden eind september aan de Groep van Tien bezorgd.

De werkmethode die werd toegepast door de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen heeft vooreerst ertoe geleid dat de informatie vlotter werd verkregen. Het werken met een gestandaardiseerde vragenlijst heeft daarnaast een bevraging naar de reële problemen inzake harmonisering mogelijk gemaakt.

Deze tussentijdse evaluatie ingevolge de aanbeveling nr. 27 komt niet in de plaats van de evaluatie door de Raad op basis van de rapporteringsverplichting in hoofde van de sectoren zoals voorzien in artikel 14/4, § 2, van de WAP. De Raad zal tegen 1 juli 2020 zijn derde evaluatierapport uitbrengen.

De Raad stelt ondertussen vast dat na de tussentijdse evaluatie in het kader van de sectorale onderhandelingen vooruitgang werd geboekt. Hierbij verwijst de Raad naar het sectoraal akkoord dat de sociale partners op 1 juli 2019 in het paritair comité nr. 200 hebben ondertekend voor de periode 2019 - 2020. In uitvoering van het akkoord werd onder meer de cao van 1 juli 2019 betreffende de koopkracht gesloten. In die cao is een bijzondere regeling voorzien voor de ondernemingen met zowel bedienden en arbeiders in dienst in dezelfde ondernemingsactiviteit waarvan de arbeiders genieten van een sectoraal aanvullend pensioen, terwijl de bedienden geen of een minder gunstige aanvullende pensioensregeling hebben. In dat geval bestaat de loonsverhoging uit een tijdelijke jaarpremie die zal worden omgezet in een sectoraal aanvullend pensioen voor de bedienden, zodat het verschil met de arbeiders kan worden weggewerkt. Deze cao is een belangrijke stap voor de harmonisatieoefening inzake aanvullende pensioenen bij de paritaire comités voor arbeiders die het paritair comité nr. 200 als “overlappend” paritair comité hebben.

3. Met betrekking tot de interpretatieproblemen betreffende de toepassing van de wet van 5 mei 2014 heeft de Raad in het rapport nr. 110 van 26 juni 2018 erop aangedrongen dat de werkgroep met de sociale partners binnen de beleidscel Pensioenen opnieuw zou worden opgestart. In het kader van deze werkgroep hebben de sociale partners en de beleidscel Pensioenen in november 2019 een akkoord bereikt over een aantal praktische vragen omtrent de toepassing van de wet van 5 mei 2014.

In navolgend advies worden deze antwoorden op de praktische vragen toegelicht zodat alle betrokken actoren vooruitgang kunnen boeken in hun werkzaamheden met het oog op het opheffen van de verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

II. DOEL EN REIKWIJDTE VAN HET ADVIES

De wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen² (hierna de wet van 5 mei 2014) strekt ertoe een wettelijke regeling inzake aanvullende pensioenen op te zetten om de geleidelijke opheffing te kaderen van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden³.

Die wet geeft uitvoering aan een akkoord binnen de Groep van Tien van 10 februari 2014 dat werd omgezet in een concreet advies van de Nationale Arbeidsraad, het advies nr. 1893 van 12 februari 2014. Dit advies was gebaseerd op het voorontwerp van wet dat de minister van Pensioenen ter raadpleging had voorgelegd aan de Raad.

De sociale partners wensten niet op te leggen dat onmiddellijk een einde wordt gesteld aan de verschillen in behandeling. Er werd een termijn tot 2025 toegekend. Die termijn moest niet worden opgevat als een toelating voor de sectorale inrichters en werkgevers om gedurende 10 jaar te blijven handelen zoals ze tot dan hadden gedaan. Die overgangperiode moet tegen 1 januari 2025 leiden tot de definitieve opheffing van elk verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

² B.S., 9 mei 2014, pg. 38027.

³ Wetsontwerp tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers, Amendementen, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, pg. 14

Om dat te bewerkstelligen kadert de wet van 5 mei 2014 deze periode door middel van verschillende regels/verplichtingen:

- **Het immuniseren van de verschillen in behandeling ingevoerd in een pensioenstelsel vóór 1 januari 2015** : een verschil in behandeling wordt nog enkel getolereerd indien het werd ingevoerd in een pensioenstelsel vóór 1 januari 2015;
- **Onthoudingsverplichting of “standstill”**: de sectorale inrichters en de werkgevers hebben een onthoudingsverplichting. Aangezien de verschillen in behandeling vóór 1 januari 2015 moeten zijn ingevoerd, houdt dit ook in dat gedurende de overgangperiode zij noch nieuwe pensioenstelsels mogen invoeren die verschillen in behandeling inhouden noch nieuwe verschillen in behandeling mogen invoeren in bestaande pensioenstelsels behalve als het verschil in behandeling een bestaand verschil in behandeling schrappt in een op 1 januari 2015 bestaande pensioenstelsel;
- **Verplichting zich in te schrijven in een harmoniseringstraject/het afsluiten van protocolakkoorden**: gedurende de overgangperiode, is het niet voldoende dat de sectorale inrichters en werkgevers zich ervan onthouden nieuwe verschillen in behandeling in te voeren of ze te verergeren, ze moeten zich eveneens inschrijven in een “harmoniseringstraject” (in het kader van protocolakkoorden voor de sectorale inrichters) met het oog op de definitieve opheffing van de verschillen in behandeling tussen werklieden en bedienden tegen 1 januari 2025. De wijziging van het bestaande pensioenstelsel of de invoering van een nieuw pensioenstelsel moet noodzakelijkerwijze gebeuren vóór 1 januari 2025.

De toepassing van deze wettelijke bepalingen roept praktische vragen op bij de sectoren, de werkgevers en de werknemers. Met het doel om tot een pragmatische benadering te komen en om alle betrokken actoren toe te laten vooruitgang te boeken in hun werkzaamheden met het oog op het opheffen van de verschillen in behandeling tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen, raken de sociale partners het eens over de inhoud van dit advies die de praktische uitvoering van deze wet moet vergemakkelijken.

Dit advies wordt opgemaakt door de Raad naar aanleiding van de gesprekken en gedachtewisselingen tussen de sociale partners binnen de werkgroep opgericht in de beleidscel Pensioenen en strekt ertoe de verschillende actoren, sectoren en werkgevers, toe te laten concrete denkpijlers te vinden om de verschillen in behandeling tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen op te heffen.

III. STANDPUNT VAN DE RAAD

De sociale partners hebben een inventaris opgemaakt van de belangrijkste praktische vragen die de wet van 5 mei 2014 oproept en hebben die hierna systematisch beantwoord.

A. Het immuniseren van de verschillen in behandeling ingevoerd in een pensioenstelsel vóór 1 januari 2015 – mag een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten vóór 1 januari 2015 voorzien in een verhoging van de werkgeversbijdrage in verschillende fases - waarvan één of meerdere uitwerking heeft na 1 januari 2015 - in een pensioenplan toepasbaar op één van de categorieën ?

Een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden voor de werkperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025 vormt geen discriminatie op voorwaarde dat het verschil in behandeling werd ingevoerd in een pensioenstelsel vóór 1 januari 2015.

Het sleutelmoment is dus het moment waarop het verschil in behandeling werd ingevoerd. Dat verschil moet zijn ingevoerd vóór 1 januari 2015.

Die datum van 1 januari 2015 werd gekozen om in lijn te zijn met de onderhandelingen die toen werden gevoerd en die de invoering of verbetering beoogden van een pensioenstelsel enkel voor de werklieden of de bedienden. De in de parlementaire voorbereidingen duidelijk uiteengezette doelstelling betrof het niet tegenwerken van de reeds vergevorderde onderhandelingen⁴.

Overeenkomstig dat idee, *zal een verschil in behandeling als voor 1 januari 2015 ingevoerd beschouwd worden, indien het ingevoerd werd door een voor 1 januari 2015 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, zelfs als het verschil in behandeling slechts effect heeft vanaf 1 januari 2015*⁵. De parlementaire voorbereidingen maken geen onderscheid naargelang dat de effecten van het verschil in behandeling al dan niet gespreid worden in de tijd na 1 januari 2015.

⁴ Verantwoording bij het amendement nr. 11, *Gedr. St.*, Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p. 34.

⁵ Verantwoording bij het amendement nr. 11, *Gedr. St.*, Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p. 35.

Rekening houdend met de *ratio legis* van de wet, met name het respecteren van de onderhandelingen die waren afgerond en die het voorwerp hebben uitgemaakt van een collectieve arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2015, moet er dus worden besloten dat een ondernemingscao afgesloten vóór 1 januari 2015 mag voorzien in een verhoging van de werkgeversbijdrage in het pensioenplan toepasbaar op één van de categorieën in verschillende fases, ongeacht het moment waarop deze beslissing uitwerking heeft.

Als de vóór 1 januari 2015 afgesloten (ondertekende) collectieve arbeidsovereenkomst voor die datum werd neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zal de neerlegging ter griffie het bewijs zijn van de afsluiting (ondertekening) van de collectieve arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2015. Bij gebrek aan neerlegging ter griffie of bij gebrek aan neerlegging ter griffie vóór 1 januari 2015, zal de bewijslast van de datum van afsluiting (ondertekening) van de collectieve arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2015 liggen bij diegene die stelt dat het verschil in behandeling niet discriminerend is omwille van het feit dat ze vóór 1 januari 2015 werd ingevoerd.

Ter herinnering, het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden dat werd ingevoerd vóór 1 januari 2015 vormt geen discriminatie voor de werkperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025 op voorwaarde dat de sectorale inrichter of de werkgever gedurende die overgangperiode in een harmoniseringstraject stappen. Dat harmoniseringstraject is basisprincipe dat door de inrichters gedurende de overgangperiode (periode van standstill) moet worden nageleefd.

B. Periode van standstill – mag men nog steeds een pensioenstelsel verhogen ten gunste van een categorie werklieden of bedienden gedurende de periode van standstill?

Overeenkomstig de beginselen van de wet van 5 mei 2014 is het gedurende de periode van standstill niet meer mogelijk het meest voordelige pensioenstelsel te verhogen na 1 januari 2015, behalve wanneer het een middel betreft om een einde te stellen aan het verschil in behandeling en die verhoging de verschillen in behandeling niet verergert.

Het advies van nr. 1.893 van 12 februari 2014 van de Raad waarop de wet van 5 mei 2014 wordt gebaseerd, geeft immers duidelijk aan dat zowel de *pensioenplannen die tijdens die periode worden ingevoerd als de bestaande pensioenplannen evenwel nog een verschil in behandeling mogen bevatten dat berust op het onderscheid arbeiders-bedienden, wanneer die onderscheiden behandeling **een middel is om een einde te maken aan een verschil in behandeling** dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, dat in een pensioenstelsel bestaat op de datum van inwerkingtreding van de wet, **op voorwaarde dat die onderscheiden behandeling er niet toe leidt dat de bestaande verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden groter worden.***⁶

Bovendien voert de wet van 5 mei 2014⁷ een artikel 14/3, §3, tweede lid in, in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (hierna WAP) dat verduidelijkt dat *nieuwe verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden na 1 januari 2015 kunnen worden ingevoerd in een pensioenstelsel dat bestaat op 1 januari 2015, **op voorwaarde dat ze erop gericht zijn om een verschil in behandeling op te heffen dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden en dat op 1 januari 2015 in het pensioenstelsel bestaat.***

Zo ook geven de parlementaire voorbereidingen⁸ van de wet van 5 mei 2014 aan dat het is toegestaan om na 1 januari 2015 in een op deze datum bestaand pensioenstelsel een verschil in behandeling in te voeren dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden wanneer deze maatregel **bijdraagt aan de opheffing van een verschil in behandeling** tussen werklieden en bedienden dat op 1 januari 2015 in het pensioenstelsel bestaat⁹.

In het kader van een scenario waarin enkel het meest voordelige pensioenstelsel zou worden verhoogd, kan niet worden beschouwd dat die verhoging een middel is om een einde te maken aan de bestaande verschillen in behandeling en dat ze die niet verergert. Het blijkt niet hoe die verhoging bijdraagt tot de opheffing van de verschillen in behandeling.

⁶ Ibid., p.6

⁷ Eveneens het voortonwerp van wet waarover de sociale partners zich hebben moeten uitspreken in hun advies nr. 1893 van 12 februari 2014.

⁸ Eveneens de memorie van toelichting van het voorontwerp van wet waarover de sociale partners zich hebben moeten uitspreken in hun advies nr. 1893 van 12 februari 2014.

⁹ Verantwoording bij het amendement nr. 11, *Gedr. St.*, Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p. 38-39.

Daarentegen zou het in principe mogelijk zijn om het pensioenstelsel van de bevoordeelde groep te verbeteren indien tegelijkertijd het pensioenstelsel van de minst bevoordeelde groep eveneens wordt verbeterd zodat het verschil in behandeling tussen de groepen niet wordt verergerd of zelfs wordt verkleind en dat dit wordt verantwoord door een harmoniseringstraject overwogen door de sectorale inrichter of de werkgever¹⁰.

In het algemeen dringen de sociale partners aan op het belang voor de inrichter om zijn harmoniseringstraject op een coherente en verantwoorde wijze te definiëren, rekening houdend met de bijzonderheden van de concrete situatie.

C. Uitvoering van de harmonisering

1. Harmonisering op het niveau van de sectoren

a. De prioritaire rol van de sectoren vóór 1 januari 2023

Overeenkomstig artikel 14/4 van de WAP, nemen de paritaire (sub)comités de nodige maatregelen om het verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden op te heffen. Tegen 1 januari 2023 leggen de paritaire (sub)comités bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten neer die tegen ten laatste 1 januari 2025 een einde stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

De wet van 5 mei 2014 geeft een **prioritaire en essentiële rol** aan de sectoren ten opzichte van de werkgevers. De verantwoordelijkheid om een einde te stellen aan het onderscheid tussen werklieden en bedienden wordt in eerste instantie en vóór de werkgevers bij de sectoren gelegd.

¹⁰ In de verantwoording bij het amendement, op pagina 39, wordt een voorbeeld beschreven. Hieruit resulteert dat het vanaf 1 januari 2015 niet meer mogelijk is de werkgeversbijdrage te verhogen voor de bedienden zolang die van de werklieden niet van hetzelfde niveau is. Het voorbeeld dient te worden vervolledigd en er moet worden aangegeven dat de werkgeversbijdrage voor de bedienden nog verhoogd zou kunnen worden vanaf 1 januari 2015 indien de werkgeversbijdrage voor de werklieden eveneens wordt verhoogd zodat het verschil in behandeling niet verergerd en op voorwaarde dat dit wordt verantwoord door het harmoniseringstraject overwogen door de inrichter.

Het eerste evaluatieverslag van de Raad ¹¹ vestigde de aandacht op het feit dat de paritaire comités voor de werklieden en de bedienden niet altijd symmetrisch zijn hetgeen de opdracht voor de sectoren complex maakt. Het laatste rapport van de Raad over de harmonisering van het statuut van de werklieden en de bedienden¹² heeft dan weer toegelaten om een beknopt overzicht op te maken (in bijlage van het rapport), per paritair comité, van het/de overeenkomstig(e) paritair(e) (sub)comité(s). Dit overzicht wijst eveneens op het feit dat de harmonisering op het niveau van de sectoren in de praktijk op moeilijkheden stoot, meer bepaald binnen het paritair comité nr. 200.

Dit advies, gecombineerd met het vergelijkende overzicht in de bijlage van het rapport nr. 110 van de Raad van 26 juni 2018, moet de sectoren toelaten vooruitgang te boeken in hun harmoniseringsproces en tegen 1 januari 2023 collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten zodat de werkgevers over voldoende tijd beschikken om de nodige maatregelen te nemen op het niveau van hun ondernemingsplan(nen) met het oog op het opheffen van de verschillen in behandeling tussen werklieden en bedienden vóór 1 januari 2025.

De Raad herinnert aan zijn advies nr. 2.131 van 23 april 2019¹³ waarin de onderhandelaars op het niveau van de sectoren worden verzocht om te werken aan de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen. In dat advies nodigt de Raad met aandrang de sectoren waarin de verschillen nog steeds groot zijn uit om hiervan werk te maken. Alle sectoren dienden daartoe tegen 1 september 2019 aan de Raad een gemotiveerd rapport te bezorgen over de geboekte vooruitgang met betrekking tot die kwestie. De Raad zal vervolgens een globaal monitoringsrapport opstellen ter attentie van de Groep van Tien die hieruit de gepaste conclusies zal trekken.

b. Hoe concreet overgaan tot de harmonisering op het niveau van de sectoren?

Zodra een paritair comité het geheel van spiegelparitair(sub)comités heeft geïdentificeerd waarmee rekening moet worden gehouden, dient het een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om de opheffing van de verschillen in behandeling tussen werklieden en bedienden te verzekeren.

¹¹ Rapport nr. 97 van 7 juni 2016.

¹² Rapport nr. 110 van 26 juni 2018, p. 4.

¹³ Advies nr. 2.131 van 23 april 2019 betreffende de gesloten akkoorden binnen de Nationale Arbeidsraad, p. 5.

Wat betreft de inhoud van deze collectieve arbeidsovereenkomst menen de sociale partners dat de harmonisering werklieden-bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen op verschillende manieren kan worden verwezenlijkt in het kader van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat alle mogelijke oplossingen gecombineerd kunnen worden toegepast:

- enerzijds kan de collectieve arbeidsovereenkomst voorzien in een harmonisering op het niveau van het sectorale pensioenplan.

Voorbeeld : een paritair comité bedienden heeft een spiegelparitaircomité werklieden dat een sectoraal plan van het type vaste bijdragen heeft ingevoerd dat voorziet in een pensioenbijdrage van 2% en een overlijdensdekking. Een collectieve arbeidsovereenkomst wordt genomen om een gelijkaardige pensioentoezegging toe te passen voor de bedienden.

- anderzijds kan de collectieve arbeidsovereenkomst rekening houden met hetgeen dat bestaat/is ingevoerd op het niveau van de werkgever inzake aanvullende pensioenen. Artikel 14/4, §1, zesde lid van de WAP bepaalt immers dat de collectieve arbeidsovereenkomst aan de werkgever de mogelijkheid kan bieden om, in het kader van een ondernemingsplan, de uitvoering van een pensioenplan voor alle of een deel van de werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren. In die context kan een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voorzien in een opting out die de mogelijkheid laat aan de werkgevers om, individueel, niet deel te nemen aan het sectorale pensioenplan en dus een eigen pensioenplan in te voeren of te behouden op het niveau van de onderneming op voorwaarde dat dit ondernemingsstelsel ten minste gelijkwaardig is aan het sectorale stelsel. In dezelfde geest kan een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst haar toepassingsgebied moduleren¹⁴. Deze optie laat onder meer toe rekening te houden met de werkgevers die reeds een pensioenplan hebben, meer bepaald de werkgevers die niet hebben gewacht totdat de sectoren een harmonisering hebben uitgevoerd en dus zelf een harmonisering hebben uitgevoerd voor hun sector(en).

Voorbeeld: een paritair comité bedienden heeft een spiegelparitaircomité werklieden dat een sectoraal plan van het type vaste bijdragen heeft ingevoerd dat voorziet in pensioenbijdrage van 2% en een overlijdensdekking. Een collectieve arbeidsovereenkomst wordt genomen om een gelijkaardige pensioentoezegging toe te passen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat de werkgevers die een gelijkwaardig bedrijfspensioenplan invoeren of hebben ingevoerd niet worden beoogd (hetzij in het kader van een opting out, hetzij via het opmaken van het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst).

¹⁴ Zie eveneens Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p. 42-43.

- Tot slot en in dezelfde geest kan de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst een kader-cao zijn die de grenzen van het kader bepaalt die de werkgevers op z'n minst moeten toepassen in het kader van een ondernemingsplan.

Voorbeeld : een paritair comité bedienden heeft een spiegelparitaircomité werklieden dat een sectoraal plan van het type vaste bijdragen heeft ingevoerd dat voorziet in een pensioenbijdrage van 2% en een overlijdensdekking. Een kader-cao wordt genomen en er wordt erin voorzien dat de werkgevers van de sector die werklieden en bedienden tewerkstellen een gelijkwaardig bedrijfspensioenplan invoeren/toepassen.

In die context van een sectorale kader-cao volgens dewelke de werkgevers van de sector zelf een gelijkwaardig bedrijfspensioenplan zouden moeten invoeren om de harmonisering tussen werklieden en bedienden te verwezenlijken, kan deze sectorale kader-cao haar toepassingsgebied beperken tot de enkele werkgevers die zowel werklieden als bedienden tewerkstellen. In die mate waarin de vergelijking tussen de werklieden en de bedienden niet kan worden toegepast tussen hypothetische personen¹⁵, zullen enkel de werkgevers die zowel werklieden als bedienden tewerkstellen moeten overgaan tot de harmonisering ter uitvoering van de sectorale kader-cao. Die kader-cao kan dus haar toepassingsgebied beperken tot enkel de werkgevers die zowel werklieden als bedienden tewerkstellen. Aangezien het een bedrijfspensioenplan betreft, wordt de analyse van de discriminatie in het kader van dit plan immers uitgevoerd vanuit de situatie van de werkgever, rekening houdend met hetgeen dat is bepaald op het niveau van de sector.

In het kader van de afsluiting van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, doet de harmonisering tussen werklieden en bedienden uiteraard geen afbreuk aan de algemene beginselen die de afsluiting en de bepaling van het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst regelen. In dat opzicht is het mogelijk dat een collectieve arbeidsovereenkomst specifiek bepaalde subsectoren beoogt, zelfs wanneer die niet officieel zijn.

¹⁵ Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p. 32.

2. Harmonisering op het niveau van de onderneming

Betreffende de harmonisering op het niveau van de onderneming¹⁶, kunnen er zich verschillende situaties voordoen:

1. Er worden geen werklieden of geen bedienden tewerkgesteld door de werkgever;
2. Zowel werklieden als bedienden worden tewerkgesteld door de werkgever en:
 - a. er is geen aanvullend pensioenplan;
 - b. er is een aanvullend pensioenplan van toepassing zowel op de werklieden als op de bedienden;
 - c. er is een aanvullend pensioenplan dat enkel van toepassing is op de werklieden of op de bedienden;
 - d. er zijn aanvullende pensioenplannen van toepassing die verschillend zijn voor de werklieden en voor de bedienden.

Die situaties hebben verschillende gevolgen naargelang de werkgever behoort tot één of meerdere (sub)sector(en) die niet moet(en) harmoniseren of één of meerdere (sub)sector(en) die moet(en) harmoniseren.

a. De werkgever behoort voor zijn technische bedrijfseenheid tot één of meerdere (sub)sector(en) die niet moet(en) harmoniseren

Wanneer de werkgever behoort, voor zijn technische bedrijfseenheid, tot één of meerdere (sub)sector(en) die niet moet(en) harmoniseren, zal hij geen harmoniseringsproces moeten ondernemen tussen werklieden en bedienden in het kader van het aanvullend pensioen in de volgende situaties:

- Indien de werkgever, op het niveau van de technische bedrijfseenheid, enkel werklieden of enkel bedienden tewerkstelt, moet hij niets ondernemen voor deze technische bedrijfseenheid aangezien de vergelijking tussen werklieden en bedienden niet kan worden toegepast tussen hypothetische personen¹⁷.

¹⁶ De onderneming wordt door de WAP gedefinieerd als de technische bedrijfseenheid zoals omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (art. 3, §1, 6° van de WAP).

¹⁷ Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p. 32.

- Enkel de werkgevers die zowel bedienden als werklieden tewerkstellen in éénzelfde technische bedrijfseenheid moeten overgaan tot een harmonisering in de betrokken technische bedrijfseenheid;
- Indien de werkgever zowel werklieden als bedienden tewerkstelt (in dezelfde technische bedrijfseenheid) en indien er geen aanvullend ondernemingspensioenplan is, moet de werkgever niets doen;
- Indien de werkgever zowel werklieden als bedienden tewerkstelt (in dezelfde technische bedrijfseenheid) en éénzelfde aanvullend ondernemingspensioenplan van toepassing is op zowel de werklieden als de bedienden, moet de werkgever niets doen.

De werkgever zal daarentegen een harmoniseringsproces moeten volgen in het kader van het aanvullend pensioen met het oog op het opheffen van het verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden tegen 1 januari 2025 indien:

- Een aanvullend pensioenplan van kracht is in de technische bedrijfseenheid dat enkel van toepassing is op de werklieden of op de bedienden en de werkgever zowel werklieden als bedienden tewerkstelt;
- Afzonderlijke aanvullende pensioenplannen van kracht zijn op de werklieden en de bedienden in de technische bedrijfseenheid en de werkgever zowel werklieden als bedienden tewerkstelt.

In die mate waarin de werkgever behoort tot een (sub)sector die niet moet harmoniseren, wordt geen enkel resultaat van sectorale onderhandelingen afgewacht. In die situatie wordt de werkgever dus aangemoedigd om niet de laatste minuut te wachten en in een harmoniseringstraject te stappen. De werkgever is vrij om zijn harmoniseringstraject te bepalen. De toestand bij een werkgever verschilt immers van die bij een andere werkgever.¹⁸

¹⁸ Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p.39.

b. De werkgever behoort voor zijn technische bedrijfseenheid tot één of meerdere (sub)sector(en) die moet(en) harmoniseren

Wanneer de werkgever behoort, voor zijn technische bedrijfseenheid, tot één of meerdere (sub)sector(en) die moet(en) harmoniseren, valt de harmonisering tussen werklieden en bedienden in het kader van het aanvullend pensioen onder de exclusieve verantwoordelijkheid van die (sub)sectoren in de volgende situaties:

- Indien er geen aanvullend ondernemingspensioenplan van toepassing is, moet de werkgever niets doen. De harmonisering valt onder de exclusieve verantwoordelijkheid van de sector;
- Indien éénzelfde aanvullend ondernemingspensioenplan van toepassing is op zowel de werklieden als de bedienden die tot de technische bedrijfseenheid behoren, moet de werkgever niets doen. De harmonisering valt onder de exclusieve verantwoordelijkheid van de sector;
- Indien een aanvullend ondernemingspensioenplan enkel van toepassing is op de werklieden of op de bedienden en geen enkele werkman of bediende wordt tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid, moet de werkgever niets doen aangezien de vergelijking tussen de werklieden en de bedienden niet kan worden toegepast tussen hypothetische personen¹⁹. De harmonisering valt onder de exclusieve verantwoordelijkheid van de sector.

De werkgever zal daarentegen een harmoniseringsproces moeten volgen in het kader van het aanvullend pensioen met het oog op het opheffen van het verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden tegen 1 januari 2025 indien:

- Eén aanvullend ondernemingspensioenplan enkel van toepassing is op de werklieden of de bedienden en zowel bedienden als werklieden worden tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid;

¹⁹ Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p.32.

- Afzonderlijke aanvullende ondernemingspensioenplannen van toepassing zijn op zowel de werklieden als de bedienden en zowel bedienden als werklieden worden tewerkgesteld in de technische bedrijfseenheid.

De harmonisering zal worden verwezenlijkt wanneer zowel de bedienden als de werklieden globaal hetzelfde aanvullende pensioenniveau genieten. Bijvoorbeeld, indien rekening houdend met identieke parameters in ieder plan, het bedrijfspensioenplan voorziet in een bijdrage van 3% voor de bedienden en het sectorale plan in een bijdrage van 2% voor de werklieden, zal de harmonisering worden bewerkstelligd zodra de bedienden en de werklieden globaal bijdragen van 3% genieten (de harmonisering moet dus niet enerzijds worden uitgevoerd op het niveau van het ondernemingsplan – 3% - en anderzijds op het sectorale niveau – 2% - hetzij in totaal globaal 5%).

Aangezien maatregelen moeten worden genomen op het sectorale niveau om een einde te stellen aan de verschillen in behandeling, mag de werkgever "(...) *afwachten alvorens de maatregelen te nemen die op het ondernemingsniveau een einde moeten maken aan dezelfde verschillen. (...) ligt de verantwoordelijkheid voor het opheffen van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden zowel bij de werkgevers als bij de sectoren. Niettemin wordt deze verantwoordelijkheid in eerste instantie bij de sectoren gelegd*"²⁰. In dit geval, zie *supra*²¹ de maatregelen die de sectoren kunnen nemen om de werkgevers te beschermen die de ontwikkelingen op sectoraal niveau niet afgewacht hebben²².

De werkgever kan maar moet niet wachten. Een mogelijke maatregel voor de werkgever die niet wenst te wachten is ervoor te zorgen dat het percentage van de bijdragen of de voordelen voorzien op het niveau van de sector, wordt/worden afgetrokken.

²⁰ Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p.40.

²¹ *Supra*, p. 6.

²² Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p.43.

Indien de harmonisering op het niveau van het ondernemingsplan voortvloeit uit een collectieve arbeidsovereenkomst, kan de werkgever bovendien in die collectieve arbeidsovereenkomst bepalen, om erop te anticiperen dat de harmonisering op het sectorale niveau gevolgen kan hebben op het(de) ondernemingsplan(nen) en een wijziging van dat(die) ondernemingsplan(nen) kan veroorzaken, dat het ondernemingsplan zal worden herzien zodra de harmonisering heeft plaatsgevonden op het sectorale niveau. Een termijn voor de wijziging kan eveneens worden aangegeven in de collectieve arbeidsovereenkomst. Indien de harmonisering op het niveau van het ondernemingsplan niet wordt uitgevoerd in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst, kan het pensioenreglement, binnen de van kracht zijnde wettelijke grenzen, een wijzigingsclausule omvatten die de mogelijkheid biedt om het reglement naargelang de door te voeren harmonisering op sectoraal niveau te kunnen wijzigen. Een dergelijke clausule kan niet zuiver potestatief zijn en moet in ieder geval onder meer de omstandigheid duidelijk en volledig definiëren waarin het pensioenreglement kan worden gewijzigd. Een dergelijke clausule mag uiteraard niet een daling van de pensioenreserves uit het verleden impliceren en de toepassing van de clausule stelt de werkgever niet vrij van het naleven van artikel 39 van de WAP (voorafgaande kennisgevings- en raadplegingsprocedure). De relevante bepalingen van het arbeidsrecht en van het verbintenisrecht moeten worden nageleefd.

Indien de werkgever een stapsgewijze benadering toepast op het niveau van het ondernemingsplan alvorens dat de harmonisering op sectoraal niveau lopend is, zal men voor elke stap van de wijziging van het ondernemingsplan moeten nagaan of elk nieuw verschil dat zou worden ingevoerd (na 1 januari 2015) wel degelijk de opheffing beoogt van een bestaand verschil in behandeling en integendeel geen nieuw verschil in behandeling impliceert. Die controle moet geval per geval gebeuren, rekening houdend met het gevolgde harmoniseringstraject en met hetgeen plaatsvindt op het niveau van de sector.

Het door de werkgever gevolgde harmoniseringstraject zal eveneens verschillend kunnen zijn voor de werklieden en voor de bedienden indien de aanvullende pensioenvoordelen worden geregeld op verschillende niveaus voor elke groep. Zo zou, indien een sectoraal pensioenplan van kracht is voor de werklieden terwijl op het niveau van de bedienden geen enkel sectoraal plan van kracht is, de werkgever die vóór de sector beslist op te treden, een ondernemingsplan kunnen invoeren dat enkel de bedienden beoogt om de harmonisering te bewerkstelligen.

Zoals hierboven vermeld, zal er moeten worden nagegaan of de bedienden geen tweede keer genieten van een harmonisering wanneer de sector van de bedienden op zijn beurt een harmonisering zal invoeren. Daartoe zal gebruik moeten worden gemaakt van opting out (of andere) op sectoraal niveau of zal moeten worden verduidelijkt in het kader van een ondernemingsplan dat er rekening zal worden gehouden met hetgeen voorzien wordt op sectoraal niveau. Het is dus in de praktijk mogelijk de harmonisering uit te voeren en tegelijkertijd een sectoraal plan voor één van de beoogde categorieën van bedienden of werklieden en een ondernemingsplan voor de andere categorie, toe te passen.

D. Inhoud van de geharmoniseerde pensioenstelsels

Het pensioenstelsel wordt gedefinieerd in artikel 3, §1, 3° van de WAP. De sociale partners hebben er immers voor gekozen om de kwestie met betrekking tot de harmonisering werklieden/bedienden in de WAP te regelen eerder dan een specifieke wet toe te passen. Op die manier wensen de sociale partners een eenheid te behouden binnen de wetgeving met betrekking tot de aanvullende pensioenen. De nieuwe artikelen ingevoerd in de WAP moeten dus worden gelezen door gebruik te maken, desgevallend, van de definities in artikel 3 van de WAP.

Zo verstaat men onder “pensioenstelsel” *“een collectieve pensioentoezegging”*. Overeenkomstig artikel 3, §1, 2° van de WAP is de pensioentoezegging *“de toezegging van een aanvullend pensioen door een inrichter aan één of meerdere werknemers en/of hun rechthebbenden”*²³. Het aanvullend pensioen beoogt op zijn beurt *“het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene vóór of na de pensioenleeftijd, of de ermee overeenstemmende kapitaalswaarde, die op basis van de in een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst bepaalde verplichte stortingen worden toegekend ter aanvulling van een krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen”*²⁴.

²³ Art. 3, §1, 2° van de WAP.

²⁴ Art. 3, §1, 1° van de WAP.

De inhoud van de geharmoniseerde pensioenstelsels moet worden getoetst aan die verschillende definities zodat voor ieder element van het pensioenreglement moet worden afgevraagd of het deel uitmaakt van de kern van de pensioentoezegging als zodanig of eerder verbonden is aan de uitvoering van de toezegging of bijkomend is. Immers, twee type bepalingen kunnen resulteren uit het pensioenreglement:

1. enerzijds, de bepalingen die **de kern van de pensioentoezegging** van de inrichter beogen. Het zijn die bepalingen die worden beoogd door de verplichting tot harmonisering;
2. anderzijds, de bepalingen die **de uitvoering van de pensioentoezegging** door de pensioeninstelling beogen. Aangezien de uitvoering van de pensioentoezegging niet wordt beoogd in de definitie van het pensioenstelsel, wordt de harmonisering van de aspecten die deze uitvoering beogen niet vereist. De bepalingen die de pensioentoezegging op bijkomende wijze beogen worden eveneens niet beoogd door de verplichting tot harmonisering.

Indien blijkt dat het beoogde element op een substantiële wijze deel uitmaakt van de pensioentoezegging, zal voorzien moeten worden in identieke bepalingen voor de werklieden en de bedienden. Een werkmans of een bediende moeten immers dezelfde pensioentoezegging genieten op het einde van de overgangperiode als zijn tegenhanger.

Ter informatie en op een niet exhaustieve wijze worden sommige elementen die deel uitmaken van de kern van de pensioentoezegging en sommige elementen die eerder zijn verbonden aan de uitvoering van de pensioentoezegging of bijkomend zijn, hierna beschreven.

1. Het luik pensioen en het luik overlijden

Overeenkomstig artikel 3, §1, 2° van de WAP, beoogt de pensioentoezegging van een inrichter zowel het luik pensioen als het luik overlijden. Deze twee luiken vormen de kern zelf van de pensioentoezegging.

Betreffende het **luik pensioen**, in het kader van een pensioenplan van het type vaste bijdragen, heeft de kern van de toezegging van de inrichter betrekking op het feit dat de door het reglement voorziene bijdragen worden betaald in het kader van het pensioenplan. Die bijdragen zijn ten laste van de inrichter (werkgeversbijdragen) en/of ten laste van de aangeslotene (persoonlijke bijdragen). De harmonisering moet betrekking hebben op de werkgeversbijdragen enerzijds en de persoonlijke bijdragen anderzijds evenals tot hun berekeningsparameters (zie eveneens *infra* het te gebruiken referentieloon). Na de harmonisering zal het percentage van de werkgeversbijdragen enerzijds en het percentage van de persoonlijke bijdragen anderzijds identiek zijn zowel voor de bedienden als voor de werklieden²⁵.

In het kader van een pensioenplan van het type vaste prestaties, heeft de toezegging van de inrichter betrekking op de opbouw van een pensioenprestatie, gedefinieerd op de pensioenleeftijd. De harmonisering moet dus betrekking hebben tot de berekeningsparameters van die prestatie (onder meer de definitie van het referentieloon – zie eveneens *infra* – en de erkende dienst in het kader van het plan ...).

Betreffende het **luik overlijden**, dat maakt volledig deel uit van de pensioentoezegging en moet dus worden geharmoniseerd. De harmonisering moet betrekking hebben op de parameters van de formule (overlijdenskapitaal, wezenrente ...). De parlementaire voorbereidingen verduidelijken trouwens dat in het kader van gemengde verzekeringen, een verschillende behandeling voor de prestaties bij leven en prestaties bij overlijden niet mogelijk is²⁶.

Betreffende de specifieke situatie van een toezegging uitgevoerd door een verzekeringsonderneming waarbij een pensioenstelsel een verzekeringscombinatie voorziet in UKMT (uitgesteld kapitaal met terugbetaling van het spaartegoed in geval van overlijden) of UKZT (uitgesteld kapitaal zonder terugbetaling van het spaartegoed in geval van overlijden), identificeert dit element zich aan de overlijdensprestatie en maakt het dus eveneens deel uit van de pensioentoezegging en moet het worden geharmoniseerd. Het feit dat men een verzekeringscombinatie UKMT of UKZT beoogt, is verbonden aan de pensioeninstelling maar definieert (een deel van) de overlijdensdekking hetgeen een substantieel element vormt van de pensioentoezegging die is genomen ten aanzien van de aangeslotenen en hun rechthebbenden.

²⁵ Indien de harmonisering in meerdere fases wordt uitgevoerd, kan men bijvoorbeeld de werkgeverbijdragen beogen in een eerste fase en de persoonlijke bijdragen in een tweede fase.

²⁶ Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p.30.

In het kader van een cafetariapensioenplan zal de harmonisering betrekking hebben tot de verschillende keuzemogelijkheden geboden aan de aangeslotenen in het kader van het plan evenals de *default* keuze.

Deze keuzemogelijkheden en de *default* keuze moeten dus identiek zijn voor de bedienden enerzijds en de werklieden anderzijds. De één en de andere populatie moeten dezelfde persoonlijke en individuele keuzes kunnen maken voor wat betreft de besteding van het budget in het kader van de pensioen-toezegging. De *default* keuze moet eveneens identiek zijn voor de werklieden en de bedienden. Dit beginsel geldt voor ieder type van cafetariaplannen.

2. Het referentieloon

Laten we veronderstellen dat in de onderneming een plan bestaat voor de werklieden van het type vaste bijdragen (2%S) met een pensioenleeftijd van 65 jaar en een plan voor de bedienden van het type vaste bijdragen (2%S) met een pensioenleeftijd van 65 jaar. De S voor de werklieden wordt gedefinieerd als het bruto-uurloon vermenigvuldigd met het aantal voorziene uren dat de werkmán wordt geacht te presteren op jaarbasis waaraan het enkel vakantiegeld wordt toegevoegd en voor de bedienden wordt de S gedefinieerd door 12 keer het maandelijkse brutosaláris. Worden die twee plannen geharmoniseerd?

Betreffende het referentieloon, definieert de toepasbare wetgeving op een verschillende wijze de verloning van de werklieden (uursalaris) en de verloning van de bedienden (maandelijkse bezoldiging). Het vakantiegeld wordt eveneens op een andere wijze berekend voor iedere beoogde groep.

In het kader van het harmoniseringsproces bestaan verschillende mogelijkheden. Hetzij zorgen de inrichters voor het definiëren van een gemeenschappelijk referentieloon voor de werklieden en de bedienden in het kader van het pensioenplan. Het kan een forfaitaire bezoldiging betreffen die niet noodzakelijkerwijs overeenkomt met de werkelijke bezoldiging. Die piste biedt het voordeel van een uniforme bezoldiging in het kader van het pensioenplan. Maar ze zal niet noodzakelijkerwijs overeenstemmen met de werkelijkheid van iedere beoogde populatie.

Een andere mogelijkheid betreft het behouden van twee definities voor zover de elementen die in aanmerking worden genomen voor één van de populaties eveneens in aanmerking worden genomen voor de andere populatie. Bijvoorbeeld, indien men enkel rekening houdt met het basisloon van de werklieden (uitgezonderd de overuren) moet er eveneens enkel rekening worden gehouden met het basisloon van de bedienden; indien men rekening houdt met het vakantiegeld voor de bedienden, moet men ook rekening houden met het vakantiegeld voor de werklieden ...

3. De pensioenleeftijd

De pensioenleeftijd van het reglement maakt uiteraard volledig deel uit van de toezegging van de inrichter ten opzichte van de aangeslotenen en dient te worden geharmoniseerd.

De te harmoniseren plannen zullen echter moeten worden vergeleken door na te gaan of een verschillende pensioenleeftijd in een pensioenreglement ten gunste van de werklieden en in een pensioenreglement ten gunste van de bedienden werkelijk een discriminatie vormt. Indien het onderscheid zuiver tekstueel is en geen impact heeft op de rechten van de aangeslotenen zal de harmonisering niet noodzakelijk zijn²⁷.

4. Dekking premievrijstelling in geval van invaliditeit

Hoewel het luik “ongeschiktheid en invaliditeit” niet wordt beoogd door de WAP en bijgevolg ook niet door de wet van 5 mei 2014, verduidelijken de parlementaire voorbereidingen van de wet expliciet, voor wat specifiek de dekking “premiëvrijstelling” betreft, dat “*stortingen die in het kader van een pensioentoezegging gedaan worden ter uitvoering van een verzekering die gewoonlijk vrijstelling van premies genoemd wordt*”²⁸ eveneens worden beoogd door de notie van aanvullend pensioen in de zin van artikel 3, §1, 1° van de WAP.

²⁷ Bijvoorbeeld, indien twee plannen van het type vaste bijdragen een werkgeversbijdragepercentage voorzien van 3% maar verschillende pensioenleeftijden (60 en 65 jaar) bevatten, moet er rekening worden gehouden met artikel 13 van de WAP dat verduidelijkt dat de aangeslotene de pensioentoezegging geniet zolang hij in dienst is. Een aangeslotene van 62 jaar die in dienst is, zal dus 3% werkgeversbijdragen blijven genieten op dezelfde manier in elk van de twee plannen en een zuiver tekstuele harmonisering is dus niet nodig maar is toch aanbevolen voor de duidelijkheid.

²⁸ Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p. 54.

Hoewel de dekking “ongeschiktheid en invaliditeit” niet beoogd wordt door de WAP, wordt het feit dat de opbouw van pensioenrechten wordt voortgezet en/of dat er een dekking is in geval van overlijden gedurende de periode van invaliditeit, verbonden aan de kern van de pensioentoezegging in de zin van de WAP. Levens - en overlijdensdekkingen worden als zodanig beoogd door de harmonisering, ongeacht het feit of ze eventueel gefinancierd worden via het deel “premiëvrijstelling” van een invaliditeitsplan. De harmonisering heeft uiteraard geen betrekking op de premie die in voorkomend geval wordt gestort in het kader van de invaliditeitsverzekering om het voordeel bij leven en/of bij overlijden te financieren gedurende de periode van invaliditeit maar wel tot het behoud van de toezegging bij leven en/of overlijden als zodanig tijdens die periode.

5. Solidariteitstoezegging

Artikel 3, §1, 17° van de WAP definieert de solidariteitstoezegging. Het betreft de toezegging van solidariteitsprestaties door een inrichter aan de werknemers en/of hun rechthebbenden. Een dergelijke toezegging kan worden verbonden aan de pensioentoezegging.

De doelstelling van de wet van 5 mei 2014 was het beogen van de pensioentoezegging als zodanig. De solidariteitsprestaties worden immers onderworpen aan specifieke regels (onder meer de artikelen 10 en volgende van de WAP, het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de regels inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging en het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels).

Het feit dat de financiering van de solidariteitsprestaties wordt gebaseerd op een repartitiesysteem dat het vaakst een forfaitair karakter heeft, het feit dat de opting out niet mogelijk is in het kader van een solidariteitstoezegging op sectoraal niveau en het feit dat sommige solidariteitsprestaties beoogd door het koninklijk besluit van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels specifiek werklieden beogen, zijn stuk voor stuk elementen die in elk geval een harmonisering van de solidariteitstoezegging in de praktijk zeer complex zouden maken.

Gezien de voorgaande redenen, zijn de sociale partners van oordeel dat het harmoniseringstraject niet het luik solidariteit moet omvatten. De wet van 5 mei 2014 beoogt de pensioentoezegging. Indien de sectoren desondanks de solidariteitstoezegging ook wensen te harmoniseren, moet er rekening worden gehouden met de vernoemde bijzonderheden en moet worden bekeken hoe een (gedeeltelijke) harmonisering kan gebeuren.

6. Voorschotten en inbandgevingen

Sommige pensioenreglementen voorzien in de mogelijkheid om bij de pensioeninstelling een voorschot of een inbandgeving te verkrijgen van de pensioenrechten. Een dergelijke mogelijkheid wordt toegestaan door artikel 27, §2 van de WAP.

De mogelijkheid om een voorschot of een inbandgeving te bekommen vormt echter een bijkomende mogelijkheid van de pensioentoezegging. Wanneer die mogelijkheid bestaat, worden dergelijke voorschotten of inbandgevingen overeengekomen tussen enerzijds de pensioeninstelling en anderzijds de aangeslotene. De inrichter komt in dit verband niet tussen.

Dergelijke voorschotten of inbandgevingen vormen geen element beoogd door de verplichting tot harmonisering.

7. Facultatieve persoonlijke overeenkomsten

Soms wordt de mogelijkheid geboden aan de aangeslotenen om persoonlijke stortingen uit te voeren in het kader van de pensioentoezegging. Die persoonlijke stortingen maken het voorwerp uit van een overeenkomst tussen een verzekeringsonderneming en de aangeslotene en worden beheerd in het kader van de 3^{de} pijler. Die facultatieve persoonlijke overeenkomsten staan los van de pensioentoezegging van de inrichter en worden dus niet beoogd door de verplichting tot harmonisering in de zin van de wet van 5 mei 2014.

8. Een verzekeringsonderneming of een IBP

De identiteit van de pensioeninstelling, ongeacht of het verzekeringsonderneming betreft of een IBP, maakt geen deel uit van de pensioentoezegging van de inrichter ten opzichte van de aangeslotenen. Dit maakt deel uit van de uitvoering van de pensioentoezegging, waarvan de modaliteiten niet verbonden zijn aan het onderscheid tussen de werklieden en de bedienden. Twee pensioenplannen, één dat van toepassing is op de bedienden en een ander dat van toepassing is op de werklieden, kunnen dus beheerd worden door verschillende pensioeninstellingen. Dat punt wordt niet beoogd door de verplichting tot harmonisering krachtens de wet van 5 mei 2014.

9. Beheer in tak 23 of tak 21

Het feit dat een pensioentoezegging wordt beheerd door een verzekeringsonderneming in het kader van tak 23 of in het kader van tak 21 wordt verbonden aan de uitvoering en het beheer van de pensioentoezegging door de pensioeninstelling. Het betreft niet de toezegging van de inrichter maar de manier waarop de pensioeninstelling die toezegging beheert. In het kader van een plan van het type vaste bijdragen, heeft de toezegging van de inrichter betrekking op de bijdragen die worden gestort. Het rendement dat de pensioeninstelling toepast op die bijdragen maakt geen deel uit van de toezegging van de inrichter. In het kader van een plan van het type vaste prestaties, heeft de toezegging van de inrichter betrekking tot één prestatie.

In het kader van een pensioenplan van het type vaste bijdragen, heeft de toezegging van de inrichter als zodanig betrekking op het feit dat de door het reglement voorziene bijdragen worden betaald in het kader van het pensioenplan. Die bijdragen zijn ten laste van de inrichter (werkgeversbijdragen) en/of ten laste van de aangeslotene (persoonlijke bijdragen). De harmonisering moet dus betrekking hebben op de berekeningsparameters van de bijdragen (onder meer het percentage van de werkgeversbijdragen en het percentage van de persoonlijke bijdragen evenals het referentieloon).

In het kader van een pensioenplan van het type vaste bijdragen, moet de vraag worden gesteld welke bijdrage in aanmerking genomen moet worden om de harmonisering door te voeren. Het betreft de bijdrage voorzien in het pensioenreglement.

De kosten geheven op de bijdragen door de pensioeninstelling maken deel uit van de uitvoering van de pensioentoezegging door die pensioeninstelling en niet van de pensioentoezegging zelf.

In dezelfde gedachtegang, in het kader van pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen beheerd door een verzekeringsonderneming in tak 21, verduidelijkt het tarief van de verzekeringsonderneming de technische intrestvoet dat wordt toegepast door de verzekeringsonderneming op de bijdragen. Die technische intrestvoet kan verschillend zijn naargelang het moment waarop de bijdrage wordt gestort of naargelang de verzekeringsovereenkomst al dan niet voorziet in een waarborg op de reserves of op de reserves en op de toekomstige premies (techniek van opeenvolgende koopsommen of genivelleerde premies).

Die technische intrestvoet maakt geen deel uit van de pensioentoezegging van de inrichter ten opzichte van de aangeslotene en wordt niet beoogd door de WAP. Deze technische intrestvoet is verbonden aan de uitvoering van de pensioentoezegging door de pensioeninstelling.

De inrichter heeft daarenboven geen manoeuvreerruimte wat betreft de toepasbare technische intrestvoet. Die wordt vastgelegd door de pensioeninstelling binnen de grenzen van de geldende wettelijke bepalingen. De harmonisering beoogd door de wet van 5 mei 2014 beoogt dus niet de technische intrestvoet.

10. Wat met het verschil in behandeling dat resulteert uit een historische keuze?

In het kader van de harmoniseringswerkzaamheden, beseffen sommige inrichters dat verschillen in behandeling tussen werklieden en bedienden resulteren uit verschillende keuzes die in het verleden werden gemaakt door de werklieden en de bedienden wat betreft de besteding van de loonsverhoging. Een vaak voorkomend voorbeeld is dat waarbij een van de categorieën een loonsverhoging heeft ontvangen en de andere categorie collectief deze loonsverhoging heeft besteed aan een aanvullend pensioen.

Het verschil in behandeling resulterend uit een dergelijke historische keuze zal geen discriminatie vormen indien ze kan worden verklaard door een collectieve beslissing van één van de groepen, werklieden of bedienden, die bijvoorbeeld een loonsverhoging heeft gekozen in plaats van een aanvullend pensioenvoordeel. De parlementaire voorbereidingen verduidelijken bovendien: *“wanneer er in het verleden binnen een groep van werklieden/bedienden een verschil in behandeling is gemaakt op het vlak van aanvullende pensioenrechten, dan leidt het opheffen van het verschil in behandeling van verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden/bedienden zoals voorzien in titel III er niet toe dat dergelijk verschil in behandeling zou moeten worden opgeheven, omdat het verschil in behandeling binnen een groep van werklieden/bedienden eveneens leidt tot een verschil in behandeling tussen werklieden/bedienden. Er moet dan wel kunnen worden aangetoond dat er voor het verschil in behandeling binnen een groep van werklieden/bedienden een redelijke verantwoording kan worden gegeven (bijvoorbeeld een eigen collectieve keuze die door een deel van de werklieden/bedienden is gemaakt)”*.²⁹

²⁹ Verantwoording bij het amendement nr. 11, Gedr. St., Kamer, gewone zitting 2013-2014, nr. 3399/002, p.32.

In die situatie berust het verschil in behandeling niet op een onderscheid verbonden aan de hoedanigheid van werklieden en bedienden maar op het feit dat een groep van personeelsleden – in dit geval de werklieden of de bedienden – op een bepaald moment een andere collectieve beslissing heeft genomen die gevolgen heeft op het aanvullend pensioen van elke betrokken groep. Het criterium van het onderscheid is dus eerder een keuze gemaakt door elke groep in het verleden.

In die omstandigheden zou het onderscheid kunnen worden behouden zolang de werklieden/bedienden het voordeel genieten dat werd toegekend in plaats van een verhoging van de voordelen in het kader van een aanvullend pensioenplan.

Wanneer de voordelen van de werklieden enerzijds en de bedienden anderzijds resulterend uit historische keuzes gemakkelijk kunnen worden vervangen (bijvoorbeeld ecocheques of geschenkcheques), merken de sociale partners op dat het aangewezen zou zijn om voorrang te geven aan de piste van de harmonisering op het niveau van het aanvullend pensioen (die dus geen rekening zal houden met de historische keuzes), samen met de afschaffing, tegelijkertijd, van de toekenning van het voordeel dat door de andere populatie werd gekozen (bijvoorbeeld de ecocheques). Zowel de harmonisering van het pensioenplan als de afschaffing van de toekenning van het voordeel resulterend uit een historische keuze moeten uiteraard worden uitgevoerd met inachtneming van de van kracht zijnde beginselen van het sociaal recht. De opportuniteit om op die manier te werk te gaan moet worden getoetst aan de kenmerken van iedere situatie.

In ieder geval, indien het pensioenstelsel nog steeds blijkt geeft van de verschillen verbonden aan historische keuzes, berust de last van het bewijs van de beoogde historische keuzes op diegene die beweert dat het verschil in behandeling niet discriminerend is.

Dat bewijs kan worden geleverd op basis van ieder bewijsstuk zoals collectieve arbeidsovereenkomsten die een collectieve keuze acteren, verslagen van ondernemingsraden die de keuze opmaken ...

Bijvoorbeeld: indien de bedienden een pensioenplan van het type vaste bijdragen met een bijdrage van 3% en de werklieden een pensioenplan van het type vaste bijdragen met een bijdrage van 1% omdat ze ervoor hebben gekozen het budget te besteden aan een verhoging van de barema's of de toekenning van een ander voordeel, kan een verschil in behandeling tussen het pensioenstelsel van de werklieden en van de bedienden worden behouden na 2025 ten belope van het verschil (2% S) zolang het toegekende voordeel van toen verder van kracht blijft ten opzichte van de werklieden.

IV. SLOTOPMERKING - NOOD AAN AANVULLEND ADVIES

De sociale partners hebben overigens naast de bovenvermelde vragen en antwoorden ook vastgesteld dat er nog andere vragen kunnen opgeworpen worden. Voor deze vragen is er nog geen voorstel van antwoord gevonden en dienen er nog een aantal punten verder onderzocht te worden.
