

Geleidelijke opheffing van het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen

NEWSLETTER, 9 MEI 2014

Inhoudstafel

1	Geleidelijke en gefaseerde gelijkschakeling- drie onderscheiden periodes	3
2	Tewerkstellingsperiodes vóór 1 januari 2015: immunisatie	4
3	Tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025: standstill of onthoudingsverplichting	4
4	Tewerkstellingsperiodes na 1 januari 2025 ("cut-off date"): in principe geen enkel onderscheid tussen arbeiders en bedienden meer toegelaten – Wat kan nog wel?	10
5	Niet buiten de loonnorm	10
6	Actie- en aandachtspunten	11

Beste lezer,

De dag van vandaag wordt er in aanvullende pensioenen nog vaak een onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden, en dit zowel in ondernemingspensioenplannen als in sectorpensioenplannen. Onder de wet Colla en later onder de wet Vandenbroucke van 28 april 2003 (hierna: WAP) was een onderscheid tussen arbeiders en bedienden immers geoorloofd, wat ook door de rechtspraak werd bevestigd.

In het verlengde van zijn eerdere arrest van 8 juli 1993, oordeelde het Grondwettelijk Hof op 7 juli 2011 echter dat de verschillen tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag discriminatoir zijn en dus strijdig met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Dit arrest mondde uiteindelijk uit in de wet "betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen", ook de W.E.S. genoemd (zie onze [Newsletter](#) van 20 december 2013 en de [OntslagWijzer 2014](#)).

Hoewel het Grondwettelijk arrest van 7 juli 2011 geen rechtstreekse gevolgen had op het vlak van aanvullende pensioenen, rees de vraag hoe lang men nog zou kunnen volhouden dat een onderscheid tussen arbeiders en bedienden in aanvullende pensioenen gerechtvaardigd is.

Op initiatief van het Kabinet van de Minister van Pensioenen werd een voorontwerp van wet inzake de harmonisatie van arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad.

Op 12 februari 2014 heeft de Nationale Arbeidsraad een eenparig advies (advies Nr. 1.893) uitgebracht over het door het Kabinet van de Minister van Pensioenen uitgewerkte voorontwerp van wet (zie onze [Newsflash](#) van 18 februari 2014).

Aanvankelijk was het de bedoeling om een aparte wet uit te vaardigen, die los van en naast de WAP, het wettelijk kader zou vormen voor de geleidelijke opheffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen. Op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad heeft men de principes inzake de geleidelijke opheffing van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden ingeschreven als een specifieke afdeling in artikel 14 WAP, dat het algemeen discriminatieverbod inzake aanvullende pensioenen regelt.

Op 27 maart 2014 werd het wetsontwerp “tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen, 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” (hierna: de Wet) aangenomen door de Kamer. De wet werd op 5 mei 2014 ondertekend door de Koning en werd op 9 mei 2014 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

Wij geven hierna een overzicht van de belangrijkste beginselen waarop de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen is gesteund.

Veel leesplezier!

**1 Geleidelijke en gefaseerde
 gelijkschakeling- drie onderscheiden
 periodes**

De Wet voorziet in een geleidelijke gelijkschakeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen.

De wetgever heeft voor deze geleidelijke aanpak gekozen om o.m. te vermijden dat een plotse opheffing van de verschillen tussen arbeiders en bedienden de inrichters van aanvullende pensioenplannen in ernstige financiële moeilijkheden zou kunnen brengen. Bovendien heeft men aan de sociale partners voldoende tijd willen geven om via collectief overleg de verschillen tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen op te heffen.

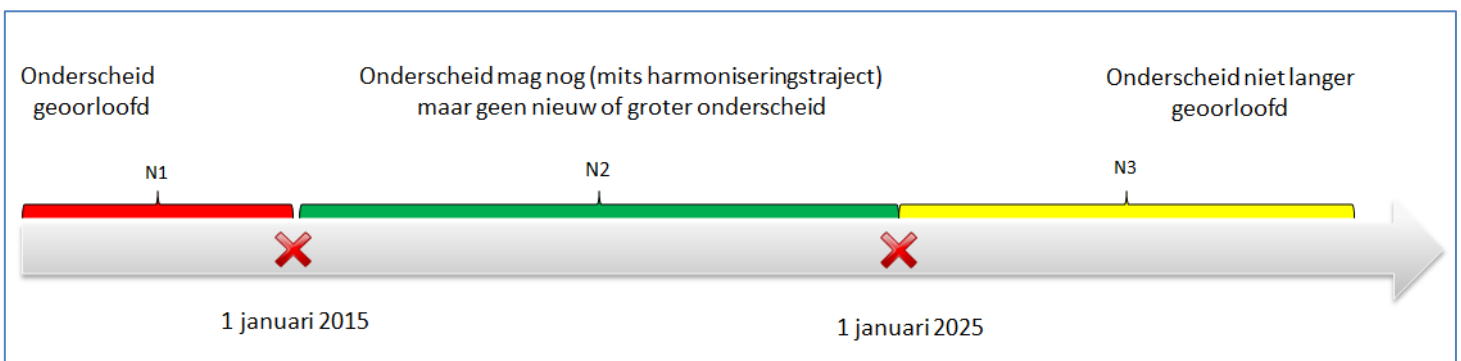
Vertrekkende van het beginsel van een geleidelijke harmonisatie wordt er in de Wet een onderscheid gemaakt tussen drie onderscheiden tewerkstellingsperiodes.

Voor de tewerkstellingsperiodes gelegen vóór 1 januari 2015 maakt een bestaand onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen geen verboden discriminatie uit.

De wetgever heeft verder voorzien in een voldoende lange overgangperiode van 10 jaar, die aanvangt op 1 januari 2015 om te eindigen op 1 januari 2025. Tijdens deze overgangperiode moet de werkgever zich inschrijven in een harmoniseringstraject om de vóór 1 januari 2015 bestaande verschillen tussen arbeiders en bedienden in de pensioentoezegging uiterlijk tegen 1 januari 2025 (*“cut-off date”*) op te heffen. Bovendien geldt er een *“standstill verplichting”*, wat betekent dat er in deze overgangperiode geen nieuwe verschillen meer mogen worden ingevoerd en de bestaande verschillen niet mogen vergroot worden. Voor de tewerkstellingsperiodes vanaf 1 januari 2025 (*“cut-off date”*) moeten de verschillen tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen volledig weggewerkt zijn.

Een onderscheid op basis van tijdvakken van arbeid gelegen vóór een bepaalde datum en tijdvakken van arbeid gelegen na diezelfde datum sluit volgens de wetgever het beste aan bij het *“opbouw karakter”* van aanvullende pensioenen: een werknemer bouwt immers zijn aanvullend pensioen op in functie van de bij de werkgever verrichte tijdvakken van arbeid.

Schematisch kan men de drie periodes als volgt weergeven:



Hierna volgt wat meer uitleg bij elk van de drie periodes en bij de verschillende fasen van het harmoniseringstraject.

2 Tewerkstellingsperiodes vóór 1 januari 2015: immunisatie

Voor de tewerkstellingsperiodes die zich vóór 1 januari 2015 situeren maakt het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden géén verboden discriminatie uit. Deze periodes worden als het ware “geïmmuniseerd”. Verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen die vóór 1 januari 2015 gemaakt zijn, worden als geoorloofd aanzien. Het gaat volgens de wetgever immers niet om om rechtsbetrekkingen, die in het verleden te goeder trouw werden tot stand gebracht, zoveel jaren nadien in vraag te stellen.

Wanneer er bijvoorbeeld in de periode vóór 2015 enkel voor de bedienden een aanvullend pensioenplan bestond in de onderneming, zal dit niet als een discriminatie worden beschouwd. Indien er voor de tewerkstellingsperiodes van vóór 1 januari 2015 verschillen zijn *qua* bedrag van het aanvullend rustpensioen of de overlijdensprestaties, die gebaseerd zijn op het toen vaak gebruikte en geoorloofd geachte onderscheid tussen arbeiders en bedienden, kunnen deze verschillen evenmin als discriminatoir worden beschouwd.

In de Memorie van Toelichting wordt verduidelijkt dat de datum van 1 januari 2015 werd gekozen uit respect voor de sociale onderhandelingen die momenteel aan de gang zijn om een pensioenstelsel, dat alleen toepasselijk is op arbeiders of bedienden, in te voeren of te verbeteren. Om die reden moest er een datum worden bepaald die deze vergcevorderde onderhandelingen niet zou penaliseren.

3 Tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025: standstill of onthoudingsverplichting

Voor de tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025 geldt een “standstill” verplichting of een onthoudingsverplichting. Deze “standstill” verplichting geldt zowel op sectorvlak als op ondernemingsvlak. Indien de inrichter een bestaande pensioentoezegging wil wijzigen, zal hij dit basisbeginsel bijgevolg voor ogen moeten houden.

3.1 Wat houdt de “standstill” verplichting in?

De “standstill” verplichting houdt het volgende in :

- Een onderscheid tussen arbeiders en bedienden voor de tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025 vormt geen discriminatie indien dit verschil in behandeling ingevoerd is geweest in de pensioentoezegging vóór 1 januari 2015.

Hieraan is echter wel een voorwaarde gekoppeld: de verschillen tussen arbeiders en bedienden, die werden ingevoerd in de pensioentoezegging vóór 1 januari 2015 maken geen discriminatie uit op voorwaarde dat de werkgever zich inschrijft in een traject om de verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden ten laatste tegen 1 januari 2025 te beëindigen.

Hoewel 1 januari 2025 de uiterste datum is waarop de verschillen tussen arbeiders en bedienden in aanvullende pensioenen moeten worden opgeheven, is het dus niet toegelaten dat de werkgever tot die datum volledig passief blijft. De werkgever moet kunnen aantonen dat hij zich inschrijft in een dergelijk harmoniseringstraject om de bestaande verschillen tussen de arbeiders en bedienden op te heffen.

De werkgever is wel vrij om het traject waarin hij zich inschrijft te bepalen, daarbij rekening houdend met wat er op dit vlak gebeurt in het/de paritaire (sub)comité(s) waaronder hij ressorteert (zie verder punt 3.3). Bovendien betekent de verplichting om zich in te schrijven in een traject niet dat de werkgever vanaf 1 januari 2015 onmiddellijk een einde moet maken aan het bestaande onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen. Het volstaat dat de werkgever vanaf 1 januari 2015 een harmoniseringstraject is opgestart.

Om aan te tonen dat hij zich in een dergelijk traject heeft ingeschreven kan de werkgever bijvoorbeeld aangeven dat hij contact heeft opgenomen met zijn actuaris of consultant om bepaalde kostensimulaties te laten maken, of dat hij reeds een overzicht van mogelijke oplossingen of voorstellen voor een harmonisering heeft opgemaakt en ter bespreking heeft voorgelegd aan de sociale overlegorganen in zijn onderneming.

- Een nieuwe pensioentoezegging, die voor het eerst wordt ingevoerd vanaf 1 januari 2015, *mag geen onderscheid meer maken tussen arbeiders en bedienden*.

De Wet voorziet wel twee uitzonderingen op deze onthoudingsverplichting.

Zo mag een nieuwe pensioentoezegging, die vanaf 1 januari 2015 voor het eerst wordt ingevoerd, toch een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden bevatten wanneer die verschillende behandeling een hulpmiddel is om een op 1 januari 2015 bestaand onderscheid tussen arbeiders en bedienden weg te werken.

In de Memorie van Toelichting wordt het volgende voorbeeld gegeven om deze uitzondering te verduidelijken:

Stel een onderneming heeft voor de arbeiders een pensioenplan van het type “vaste bijdragen” met een werkgeversbijdrage van 1% en voor de bedienden een pensioenplan van het type “vaste bijdragen” met een werkgeversbijdrage van 3%. Na 1 januari 2015 voert de werkgever een nieuwe pensioentoezegging van het type “vaste bijdragen” in, die van toepassing is op alle werknemers van de onderneming. Het nieuwe pensioenplan kan dan bepalen dat gedurende een aantal jaren (maar uiterlijk tot 1 januari 2025) de werkgeversbijdrage voor de bedienden 3% blijft, terwijl de werkgeversbijdrage voor de arbeiders over een periode van een aantal jaren geleidelijk verhoogd wordt om uiteindelijk op het zelfde niveau te komen als de werkgeversbijdrage voor de bedienden. Vanaf het moment dat de werkgeversbijdrage voor alle werknemers is gelijkgesteld, moet deze werkgeversbijdrage nadien voor iedereen op een gelijke wijze worden aangepast.

Ook wordt er een uitzondering voorzien op de onthoudingsverplichting voor de gevallen waarin een pensioenstelsel wordt overgenomen ten gevolge van een conventionele overdracht of een fusie: dit overgenomen pensioenstelsel mag een onderscheid tussen arbeiders en bedienden bevatten indien dit verschil in het pensioenstelsel van de overdrager werd ingevoerd vóór 1 januari 2015. Deze uitzondering werd ingevoerd om te vermijden dat de overname van een dergelijk pensioenstelsel door de overnemer anders zou kunnen worden beschouwd als een verboden invoering van nieuw pensioenstelsel dat een verboden onderscheid tussen arbeiders en bedienden bevat.

- In bestaande pensioentoezeggingen per 1 januari 2015 mag na 1 januari 2015 *geen nieuw onderscheid* tussen arbeiders en bedienden meer worden ingevoerd (bovenop het reeds bestaande verschil).

Bovendien mag het bestaande onderscheid tussen arbeiders en bedienden niet vergroot worden. Dit is hét basisbeginsel bij uitstek van de “standstill periode” dat goed voor ogen moet worden gehouden wanneer de werkgever wijzigingen wenst aan te brengen aan bestaande plannen vóór 1 januari 2025.

Ook hier voorziet de Wet in een uitzondering op dit principieel verbod, in die zin dat het toch toegelaten is om na 1 januari 2015 een nieuw verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden in te voeren in een bestaande pensioentoezegging op voorwaarde dat dit er op gericht is om het op 1 januari 2015 bestaande verschil op te heffen.

Ook hier kan het in de Memorie van Toelichting gegeven voorbeeld verduidelijken hoe men deze uitzondering moet begrijpen:

Stel dat een onderneming op 1 januari 2015 een pensioenstelsel heeft van het type “vaste bijdragen”. Dit pensioenstelsel is van toepassing op alle werknemers, maar voor de arbeiders bedraagt de werkgeversbijdrage 1% en voor de bedienden bedraagt de werkgeversbijdrage 3%. Wanneer dit pensioenstelsel na 1 januari 2015 wordt gewijzigd, kan die wijziging inhouden dat de werkgeversbijdrage voor de bedienden gedurende enkel jaren onveranderd blijft op 3%, terwijl de werkgeversbijdrage voor de arbeiders geleidelijk wordt opgetrokken totdat deze ten laatste op 1 januari 2025 op hetzelfde niveau is gebracht als de werkgeversbijdrage voor de bedienden. Vanaf 1 januari 2015 is het daarentegen niet meer mogelijk om de werkgeversbijdrage voor de bedienden te verhogen, zolang de werkgeversbijdrage voor de arbeiders niet even hoog is.

Kortom, zolang de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de aanvullende pensioenen niet is gerealiseerd, is het niet toegelaten om het

bestaande plan voor bijvoorbeeld de bedienden te “verbeteren” of het bestaande plan voor de arbeiders te “verminderen”. In de praktijk zal het niet altijd gemakkelijk uit te maken zijn wanneer men al dan niet te maken heeft met een “vergroting” van een bestaand verschil, zeker niet wanneer men bijvoorbeeld een wijziging van een pensioenplan van het type “vaste prestaties” naar een pensioenplan van het type “vaste bijdragen” wenst door te voeren. Voorzichtigheid is hier dus de boodschap.

3.2 Weigeringsrecht

De Wet voorziet ook in een *uitbreiding van het weigeringsrecht van artikel 16 WAP*, dat bepaalt dat een werknemer in de regel mag weigeren om deel te nemen aan een gewijzigd pensioenstelsel wanneer de wijziging leidt tot een vermeerdering van de verplichtingen van de aangesloten werknemers.

Wanneer een bestaand pensioenstelsel vóór 1 januari 2025 zal worden gewijzigd of door een nieuw pensioenstelsel zal worden vervangen om een verschil tussen arbeiders en bedienden op te heffen, kunnen de werknemers die aan het bestaand pensioenstelsel waren aangesloten weigeren deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel, zelfs wanneer dit gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel géén verzwaaring van hun verplichtingen met zich meebrengt. Onder een “bestaand pensioenstelsel” moet volgens de Wet worden verstaan: een pensioenstelsel dat reeds in voege was op 1 januari 2015 en waarin een onderscheid tussen arbeiders en bedienden wordt gemaakt.

De betrokken werknemers moeten hun weigering om deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel wel ten laatste uiten op het moment dat het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel in werking treedt. Bovendien kunnen de werknemers hun aansluiting niet weigeren indien een collectieve arbeidsovereenkomst

de aansluiting bij het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel verplicht stelt.

Wanneer bepaalde werknemers van dit weigeringsrecht gebruik hebben gemaakt, is de inrichter verplicht om de bestaande pensioentoezegging, waarbij die werknemers aangesloten zijn, verder te zetten. Bovendien is de inrichter en/of werkgever in dat geval t.a.v. deze werknemers ontslagen van alle verplichtingen die voortvloeien uit het gewijzigde of nieuwe pensioenplan aangezien ze hun deelname aan dat pensioenplan rechtsgeldig hebben geweigerd.

Aan de werknemers, die hebben geweigerd om aan te sluiten bij het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel, wordt wel steeds de mogelijkheid geboden om later nog aan te sluiten bij dit gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel, namelijk wanneer (i) het pensioenstelsel waarbij ze aangesloten zijn gebleven achteraf wordt gewijzigd of (ii) het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel, waaraan de werknemer eerst niet wilde deelnemen, nadien wordt gewijzigd.

De werknemers die van dit weigeringsrecht gebruik gemaakt hebben, kunnen nadien ook altijd toetreden tot ieder ander of nieuw pensioenstelsel dat door de inrichter wordt ingesteld, uiteraard mits ze aan de aansluitingsvoorwaarden voldoen. De periode gedurende dewelke deze werknemers vooralsnog kunnen aansluiten is wel beperkt in de tijd en zal in elk concreet geval aan hen worden meegedeeld.

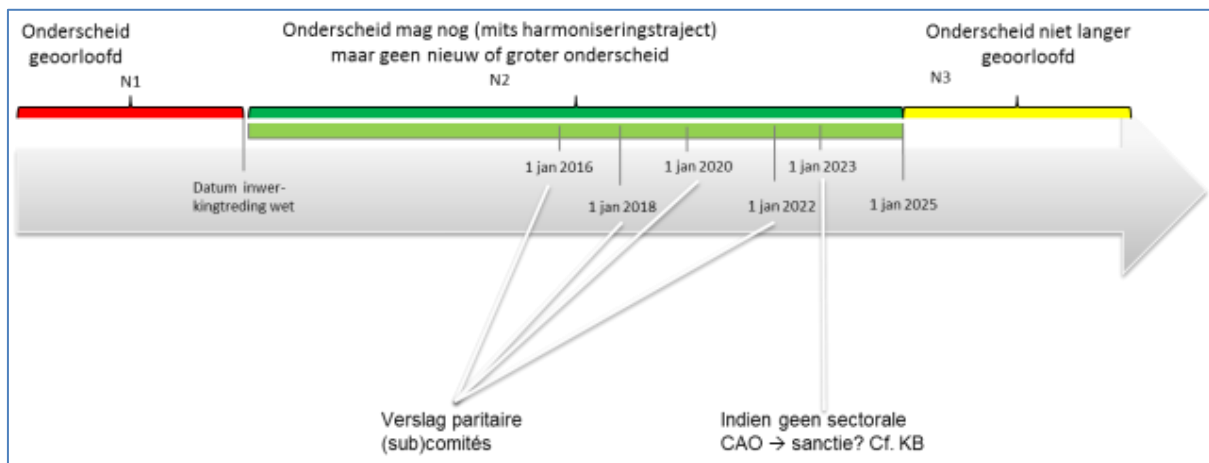
Deze uitbreiding van het weigeringsrecht heeft tot gevolg dat er na de “*cut-off date*” van 1 januari 2025 (zie verder punt 4) toch nog verschillen tussen arbeiders en bedienden kunnen bestaan op het vlak van aanvullende pensioenen wanneer bepaalde werknemers zouden geweigerd hebben deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenplan. Dit nieuwe weigeringsrecht resulteert in een “uitdovend” regime omdat er na een bepaalde tijd geen werknemers meer zullen zijn die geweigerd hebben om aan te sluiten bij het

gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel. Om het uitdovend karakter van deze uitzondering op de “*cut-off date*” van 1 januari 2025 te verzekeren, zal de Minister van Pensioenen, na advies van de Nationale Arbeidsraad, ten laatste op 1 januari 2032 een evaluatie moeten maken van de toepassing van dit bijkomend weigeringsrecht. Zo kan worden nagegaan wat de gevolgen van deze uitzondering zijn op de opheffing van het verschillen tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen.

3.3 De fasen van het harmoniseringstraject

Tijdens de “standstill periode” van 1 januari 2015 tot 1 januari 2025 zijn de sectoren eerst aan zet. De betrokken ondernemingen kunnen het resultaat van de onderhandelingen op sectorniveau afwachten alvorens de harmonisering op ondernemingsniveau aan te vatten. De “*cut-off date*” van 1 januari 2025 is echter wel dezelfde voor de sectoren als voor de ondernemingen. De Nationale Arbeidsraad zal om de twee jaar het harmoniseringstraject op sectorniveau evalueren, zodat hij indien nodig sectoren kan aansporen om er werk van te maken, en anderzijds ondernemingen op de hoogte kan brengen van de stand van zaken.

Schematisch kan men de fasen van het harmoniseringstraject als volgt weergeven:



3.3.1 **Eerste fase: de sectoren zijn eerst aanzet en hebben uiterlijk tot 1 januari 2023 de tijd om een sectorale regeling uit te werken**

De wetgever heeft de verantwoordelijkheid om een einde te stellen aan de verschillen tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen in eerste instantie bij de sectoren gelegd. De werkgevers mogen dus eerst het resultaat van de sectorale onderhandelingen afwachten voordat zij in hun bedrijf de vereiste aanpassing doorvoeren. De werkgevers zijn daartoe evenwel niet verplicht. Zij kunnen, indien mogelijk, zelf al op het niveau van de onderneming de nodige maatregelen nemen om een harmonisatie tussen de arbeiders en bedienden door te voeren op het vlak van aanvullende pensioenen. In ieder geval, dus ook indien zij het resultaat van de sectorale onderhandelingen afwachten alvorens de eigen pensioenplannen aan te passen, dienen de werkgevers het harmoniseringstraject op ondernemingsniveau op te starten vanaf 1 januari 2015 (zie hoger punt 3.1).

De sectoren moeten wel tegen uiterlijk 1 januari 2023 positie hebben ingenomen.

In dat kader moeten de paritaire (sub)comités, die op expliciete of op residuaire wijze bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten, in eerste instantie vanaf 1 januari 2015 en zonder vertraging starten met onderhandelingen om protocolakkoorden te sluiten. In deze protocolakkoorden moeten de paritaire (sub)comités de beginselen, modaliteiten en het tijdschema vastleggen om de verschillen tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen op te heffen.

Deze protocolakkoorden moeten vervolgens binnen de 2 maanden na het sluiten ervan worden neergelegd bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). De griffie maakt deze akkoorden dan over aan de Nationale Arbeidsraad.

Deze protocolakkoorden zijn geen collectieve arbeidsovereenkomsten. Zij moeten wel leiden tot het sluiten van één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten die de sectoren tegen uiterlijk 1 januari 2023 moeten neerleggen bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van

de FOD WASO. Deze collectieve arbeidsovereenkomst(en) moet(en) tot doel hebben om ten laatste tegen 1 januari 2025 het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen op te heffen.

Om de sectoren er toe aan te zetten om het nodige te doen zodat zij tegen uiterlijk 1 januari 2023 één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen neerleggen en om de vooruitgang te kunnen opvolgen die de sectoren op dit vlak boeken, moeten de paritaire (sub)comités met een overlappend ressort bovendien respectievelijk tegen 1 januari 2016, 1 januari 2018, 1 januari 2020 en 1 januari 2022 een rapport bezorgen aan de Nationale Arbeidsraad. In dat rapport moeten deze paritaire (sub)comités een overzicht geven van hun werkzaamheden om een einde te maken aan het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen. Vervolgens zal de Nationale Arbeidsraad op basis van deze rapporten een evaluatie van de vooruitgang op sectoraal niveau inzake de harmonisering van de aanvullende pensioenen overmaken aan de Minister van Pensioenen en aan de Minister van Werk, tegen respectievelijk 1 juli 2016, 1 juli 2018 en 1 juli 2020. Tegen 1 juli 2022 bezorgt de Nationale Arbeidsraad nog een bijkomende evaluatie aan de beide Ministers. In deze bijkomende evaluatie zal de Nationale Arbeidsraad de paritaire (sub)comités identificeren waar er nog geen protocolakkoorden werden neergelegd of waar er, na de neerlegging van een protocolakkoord, geen bijkomende voortgang werd geboekt.

Om de samenwerking tussen de verschillende paritaire (sub)comités met een overlappend ressort te vergemakkelijken, past de Wet overigens ook de bestaande wetgeving aan om de sociale partners toe te laten om een gemeenschappelijke inrichter voor verschillende paritaire (sub)comités aan te wijzen en om de aanwijzing van een inrichter gemeenschappelijk aan verschillende paritaire (sub)comités wettelijk te omkaderen. De Wet

laat in dat kader voortaan toe om een multi-sectoraal fonds voor bestaanszekerheid aan te duiden als inrichter voor meerdere paritaire (sub)comités met als uitsluitend doel de opbouw van aanvullende pensioenen. Op die manier kunnen, in afwachting van een herindeling van de paritaire comités, een paritair comité voor arbeiders samen met een paritair comité voor bedienden een multi-sectorplan oprichten met éénzelfde inrichter.

3.3.2 Tweede fase: de werkgevers hebben tot 1 januari 2025 de tijd om de harmonisering door te voeren op ondernemingsniveau en de Koning kan eventueel maatregelen nemen t.a.v. de in gebreke gebleven sectoren

Als er op 1 januari 2023 geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd, hebben de werkgevers, die nog geen maatregelen hebben genomen op ondernemingsvlak, nog tot uiterlijk 1 januari 2025 (“*cut-off date*”) de tijd om de nodige aanpassingen te doen aan de pensioenstelsels op ondernemingsniveau zodat alle verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullend pensioenen met ingang van 1 januari 2025 worden opgeheven.

Wanneer er op 1 januari 2023 nog geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd, kan de Koning via een in de Ministerraad overlegd besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad eveneens maatregelen nemen in de sectoren waar geen collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten om een einde te stellen aan het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen. Voor het bepalen van deze maatregelen kan de Koning wel rekening houden met de bijzonderheden eigen aan de betrokken paritaire (sub)comités.

4 Tewerkstellingsperiodes na 1 januari 2025 (“cut-off date”): in principe geen enkel onderscheid tussen arbeiders en bedienden meer toegelaten – Wat kan nog wel?

Voor tewerkstellingsperiodes gelegen na 1 januari 2025 (de “cut-off date” of *afsluitingsdatum*) is elk verschil in behandeling inzake aanvullende pensioenen dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, verboden.

De datum van 1 januari 2025 geldt zowel voor sectorpensioentoezeggingen als voor toezeggingen op het niveau van de onderneming.

Zoals hiervoor gezegd, bestaat er wel één uitzondering op deze “cut-off date” van 1 januari 2025: de uitbreiding van het weigeringsrecht van artikel 16 WAP heeft immers tot gevolg dat er na de “cut-off date” van 1 januari 2025 (zie hiervoor punt 3.2) toch nog verschillen tussen arbeiders en bedienden kunnen bestaan op het vlak van aanvullende pensioenen wanneer bepaalde werknemers zouden geweigerd hebben deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenplan. Indien deze verschillen voortvloeien uit het rechtmatig gebruik van dit weigeringsrecht zullen ze geen verboden discriminatie tussen arbeiders en bedienden inhouden.

Belangrijk hierbij is dat er slechts sprake kan zijn van een discriminatie in de zin van de Wet wanneer de betrokken personen zich “in een vergelijkbare situatie bevinden”. Wanneer er bij een werkgever bijvoorbeeld alleen voor de kaderleden een aanvullend pensioenplan zou bestaan, kan een arbeider pas een recht op deelname aan dit plan opeisen wanneer hij kan aantonen dat hij zich in een vergelijkbare situatie bevindt als die van de directieleden.

In een onderneming waar er enkel nog arbeiders en geen bedienden meer tewerkgesteld worden, kan een arbeider ook niet meer eisen om aangesloten te worden bij het pensioenplan dat destijds voor de

bedienden gold, aangezien het bedrijf geen bedienden meer tewerkstelt. Ook hier kan er van discriminatie geen sprake zijn omdat het geen personen betreft die zich in een vergelijkbare situatie bevinden. De wetgever heeft immers willen vermijden dat er gewerkt zou worden met hypothetische referentiepersonen en wenst enkel reëel bestaande verschillen tussen arbeiders en bedienden te verhelpen.

De Wet laat alle andere onderscheidingscriteria, die los staan van het onderscheid arbeiders-bedienden en die in de praktijk vaak gebruikt worden, onverlet. Daarbij denke men bijvoorbeeld aan onderscheiden o.b.v. personeelscategorieën, voor zover het criterium niet is dat van arbeiders en bedienden. Zo zijn er nog steeds onderscheiden pensioenplannen mogelijk voor directieleden, kaderleden, handelsvertegenwoordigers, enz. Ook verschillen op basis van anciënniteit, in functie van de loonclassificatie, de hoogte van het loon e.a. kunnen in bepaalde concrete situaties nog gerechtvaardigd worden. Voorwaarde is uiteraard steeds dat deze criteria niet tot gevolg mogen hebben om op een onrechtstreekse wijze toch nog een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden te behouden of in te voeren.

5 Niet buiten de loonnorm

Wijzigingen aan aanvullende pensioentoezeggingen, die doorgevoerd worden om de verschillen tussen arbeiders en bedienden op te heffen, vallen onder de loonnorm, behalve wanneer het gaat om sociale pensioenstelsels (dit zijn pensioenstelsels die aan bepaalde voorwaarden moeten voldoen, waarin naast een pensioenluik ook een solidariteitsluik bestaat en die enkel kunnen worden ingevoerd via de in de WAP bepaalde procedure). De Wet bepaalt wel dat de Nationale Arbeidsraad bij de hiervoor vermelde tweejaarlijkse evaluaties van de voortgang binnen de paritaire (sub)comités

(zie punt 3.3.1) in het bijzonder aandacht zal besteden aan de kost van de opheffing van het verschil in behandeling van arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

6 Actie- en aandachtspunten

U doet er goed aan spoedig een overzicht te maken van de bestaande pensioentoezeggingen voor arbeiders en bedienden. Vanaf 1 januari 2015 moet u zich inschrijven in een harmoniseringstraject om de bestaande verschillen tussen arbeiders en bedienden in uw pensioenplannen tegen uiterlijk 1 januari 2025 op te heffen. Volg nauwgezet op wat er op sectorvlak gebeurt, zodat u er tijdig kan op inspelen. Let op indien u een bestaande pensioentoezegging voor arbeiders of voor bedienden wil wijzigen, zonder dat u een harmonisatie wil doorvoeren.

Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

boulevard Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

Commodity House
Generaal Lemanstraat 74
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103 bus
4-5
9000 Gent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you. ●

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.