

Suppression progressive de la différence de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires

NEWSLETTER, 9 MAI 2014

Contenu

1	Harmonisation progressive et échelonnée - trois périodes distinctes.....	3
2	Périodes d'occupation avant le 1 ^{er} janvier 2015 : <i>immunisation</i>	4
3	Périodes d'occupation entre le 1 ^{er} janvier 2015 et le 1 ^{er} janvier 2025 : <i>obligation de standstill ou d'abstention</i>	4
4	Périodes d'occupation après le 1 ^{er} janvier 2025 (" <i>cut-off date</i> "): en principe plus aucune distinction entre ouvriers et employeur n'est encore autorisée - Qu'est-ce qui est encore possible?	9
5	Pas en dehors de la norme salariale	10
6	Points d'action et d'attention	10

Cher Lecteur,

Actuellement, une distinction est encore régulièrement faite en matière de pensions complémentaires entre ouvriers et employés, et ce tant au niveau des plans de pension d'entreprise que des plans de pensions sectoriels. Sous la loi Colla et plus tard sous la loi Vandenberghe du 28 avril 2003 (ci-après « LPC »), une distinction était en effet permise entre les ouvriers et les employés, ce qui a également été confirmé par la jurisprudence.

Dans la foulée de son premier arrêt du 8 juillet 1993, la Cour constitutionnelle a cependant jugé le 7 juillet 2011 que les différences entre ouvriers et employés au niveau des délais de préavis et du jour de carence étaient discriminatoires et donc contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution. Cet arrêt a finalement donné lieu à la loi « concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement », aussi dénommée L.S.U. (voir notre [Newsletter](#) du 20 décembre 2013 et [Préavis 2014 - mode d'emploi](#)).

Bien que l'arrêt de la Cour constitutionnelle n'ait aucune conséquence directe au niveau des pensions complémentaires, la question s'est posée de savoir combien de temps l'on pourrait encore soutenir qu'une distinction entre ouvriers et employés est justifiée dans le domaine des pensions complémentaires.

A l'initiative du Cabinet du Ministre des Pensions, un avant-projet de loi relatif à l'harmonisation entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires a été présenté au Conseil national du travail.

Le 12 février 2014, ce dernier a rendu un avis unanime (avis n°1.893 - voir notre [Newsflash](#) du 18 février 2014).

Initialement, l'objectif était de promulguer une loi séparée qui, indépendamment et à côté de la LPC, formerait le cadre légal pour la suppression progressive de la distinction entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires. A la demande du Conseil national du travail, les principes relatifs à la suppression progressive de la distinction entre ouvriers et employés ont été inscrits dans l'article 14 de la LPC, qui règle l'interdiction générale de discrimination en matière de pensions complémentaires.

Le 27 mars 2014, le projet de loi « portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition, dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires » (ci-après : la Loi) a été adopté par la Chambre. La Loi a été signée le 5 mai 2014 par le Roi et a été publiée au Moniteur belge le 9 mai 2014.

Nous présentons ci-dessous un aperçu des principes les plus importants visant l'harmonisation entre les ouvriers et les employés en matière de pensions complémentaires.

Nous vous souhaitons une agréable lecture !

1 Harmonisation progressive et échelonnée - trois périodes distinctes

La Loi prévoit une harmonisation progressive entre les ouvriers et les employés au niveau des pensions complémentaires.

Le législateur a choisi cette approche progressive afin notamment d'éviter qu'une suppression soudaine des distinctions entre ouvriers et employés n'engendre de sérieuses difficultés financières pour les organisateurs de pensions complémentaires. En outre, l'on a voulu donner suffisamment de temps aux partenaires sociaux pour supprimer, par le biais de négociations collectives, les différences entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires.

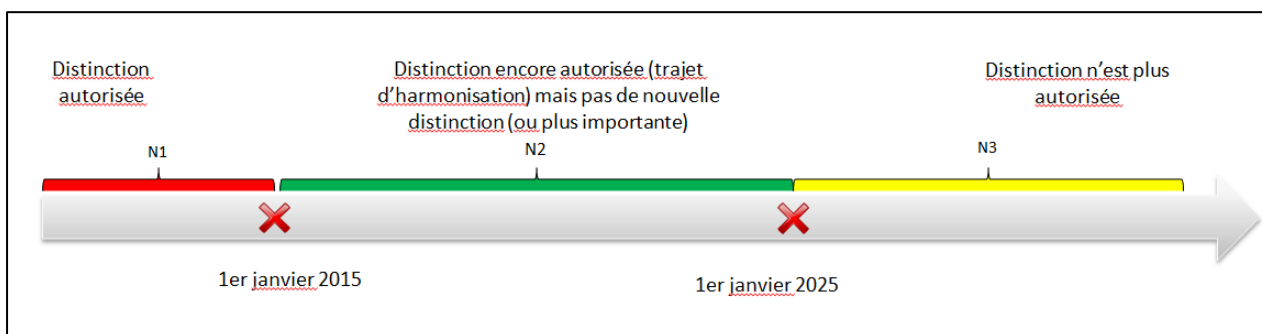
Partant du principe d'une harmonisation progressive, la Loi établit une distinction entre trois périodes d'occupation.

Pour les périodes d'occupation situées avant le 1^{er} janvier 2015, une distinction existant entre ouvriers et employés sur le plan des pensions complémentaires ne constitue pas une discrimination interdite. Le législateur a ensuite prévu une période de transition suffisamment longue de 10 ans, qui prend cours le 1^{er} janvier 2015 pour se terminer le 1^{er} janvier 2025.

Durant cette période de transition, l'employeur doit s'engager dans un trajet d'harmonisation afin de supprimer les différences entre ouvriers et employés qui existent dans l'engagement de pension et ce, pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard ("cut-off date"). De plus, une « obligation de *standstill* » s'applique, ce qui signifie que durant la période de transition, aucune nouvelle distinction ne peut être introduite et que les différences existantes ne peuvent pas être augmentées. Pour les périodes d'occupation postérieures au 1^{er} janvier 2025 ("cut-off date"), les différences entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires doivent être entièrement éliminées.

Selon le législateur, établir une distinction sur la base des périodes de travail selon qu'elles se situent avant ou après une certaine date répond, le mieux au « caractère constitutif » des pensions complémentaires : un travailleur constitue en effet sa pension complémentaire en fonction de ses périodes de travail prestées chez l'employeur concerné.

Schématiquement, les trois périodes peuvent être représentées comme suit :



Ci-après, vous trouverez davantage d'explications pour chacune des trois périodes et pour les différentes phases du processus d'harmonisation.

2 Périodes d'occupation avant le 1^{er} janvier 2015 : immunisation

Pour les périodes d'occupation situées avant le 1^{er} janvier 2015, la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés ne constitue pas une discrimination interdite. Ces périodes sont pour ainsi dire « immunisées ». Les différences de traitement entre ouvriers et employés qui sont faites au niveau des pensions complémentaires avant le 1^{er} janvier 2015, sont considérées comme autorisées. En effet, selon le législateur, il ne s'agit pas de remettre en question, après tant d'années, des relations juridiques qui, dans le passé, ont été établies de bonne foi.

Ainsi, si durant la période antérieure à 2015, un plan de pension complémentaire existait uniquement pour les employés, cela ne sera pas considéré comme une discrimination. De même, si, pour les périodes d'occupation antérieures au 1^{er} janvier 2015, il existe des différences au niveau du montant des pensions complémentaires de retraite et de survie et si ces différences sont basées sur la distinction entre ouvriers et employés qui était alors souvent utilisée et autorisée, ces différences ne pourront pas être considérées comme discriminatoires.

L'exposé des motifs précise que la date du 1^{er} janvier 2015 a été choisie par respect pour les négociations sociales qui sont actuellement en cours et qui visent à mettre en place ou à améliorer un régime de pension qui est uniquement applicable aux ouvriers ou aux employés. La date choisie ne pouvait, en effet, pas pénaliser ces négociations avancées.

3 Périodes d'occupation entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2025 : obligation de *standstill* ou d'abstention

Pour les périodes d'occupation entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2025, une obligation de « *standstill* » ou une obligation d'abstention est applicable. Cette obligation de « *standstill* » s'applique tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises. Si l'organisateur veut modifier un engagement de pension existant, il devra tenir compte de ce principe de base.

3.1 Qu'implique l'obligation de «*standstill*»?

L'obligation de «*standstill*» implique ce qui suit:

- Une distinction entre ouvriers et employés pour les périodes d'occupation entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2025 ne constitue pas une discrimination si cette différence de traitement a été introduite dans l'engagement de pension avant le 1^{er} janvier 2015.

Une condition doit toutefois être respectée à cet égard. Ainsi, les différences entre employés et ouvriers, qui ont été introduites dans l'engagement de pension avant le 1^{er} janvier 2015 ne constituent pas une discrimination à condition que l'employeur s'inscrive dans un trajet pour mettre fin aux différences de traitement entre ouvriers et employés au plus tard pour le 1^{er} janvier 2025.

Bien que le 1^{er} janvier 2025 soit la date ultime à laquelle les différences entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires doivent être abrogées, l'employeur ne peut pas rester totalement passif jusqu'à cette date. Il doit en conséquence pouvoir démontrer qu'il s'est engagé dans un trajet d'harmonisation en vue de supprimer les

différences existant entre ouvriers et employés.

L'employeur est certes libre de déterminer le trajet dans lequel il s'engage, en tenant compte de l'évolution au niveau de la (/les) (sous-)commission(s) paritaire(s) dont il ressort (voir ci-dessous point 3.3). Par ailleurs, l'obligation de s'engager dans un trajet d'harmonisation ne signifie pas qu'à partir du 1^{er} janvier 2015, l'employeur doit mettre immédiatement un terme à toute distinction entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires. Il suffit qu'à partir du 1^{er} janvier 2015, l'employeur se soit engagé dans un trajet d'harmonisation.

En vue de démontrer qu'il s'est bien engagé dans un tel trajet, l'employeur peut, par exemple, indiquer qu'il a pris contact avec son actuaire ou son consultant en vue de réaliser certaines simulations de coûts, ou qu'il a déjà établi un aperçu des solutions ou propositions possibles pour une harmonisation et l'a présenté pour discussion aux organes de concertation sociale de son entreprise.

- Un nouvel engagement de pension, qui est introduit pour la première fois à partir du 1^{er} janvier 2015, *ne peut plus faire de distinction entre ouvriers et employés*.

La Loi prévoit cependant deux exceptions à cette obligation d'abstention.

Ainsi, un nouvel engagement de pension, introduit pour la première fois à partir du 1^{er} janvier 2015, peut contenir une distinction de traitement entre ouvriers et employés lorsque cette différence de traitement constitue une mesure en vue de supprimer une distinction existant au 1^{er} janvier 2015 entre ouvriers et employés.

Afin d'explicitier cette exception, l'Exposé des Motifs donne l'exemple suivant :

Prenons une entreprise qui a, pour les ouvriers, un plan de pension de type « contributions définies » prévoyant une contribution patronale de 1% et, pour les employés, un plan de pension de type « contributions définies » prévoyant une contribution patronale de 3%. Après le 1^{er} janvier 2015, l'employeur introduit un nouvel engagement de pension de type « contributions définies », qui est applicable à tous les travailleurs de l'entreprise. Le nouveau plan de pension peut alors prévoir que, durant un certain nombre d'années (mais au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2025), la contribution patronale restera de 3% pour les employés, alors que la contribution patronale pour les ouvriers sera progressivement augmentée durant une période s'étalant sur un certain nombre d'année, pour finalement atteindre le niveau de la contribution patronale pour les employés. A partir du moment où la contribution patronale sera identique pour tous les travailleurs, cette contribution patronale devra par la suite être adaptée de manière identique pour tous.

Une exception à l'obligation d'abstention est également prévue lorsque le régime de pension est repris dans le cadre d'un transfert conventionnel ou d'une fusion d'entreprise : ce régime de pension repris peut contenir une distinction entre ouvriers et employés si cette distinction a été introduite avant le 1^{er} janvier 2015 dans le régime de pension du cédant. Cette exception a été introduite pour éviter que la reprise d'un tel régime de pension par le cessionnaire ne puisse être considérée comme l'introduction (interdite) d'un nouveau régime de pension qui contient une distinction interdite entre ouvriers et employés.

- Dans les engagements de pension existants au 1^{er} janvier 2015, aucune nouvelle distinction entre ouvriers et employés ne peut plus être introduite

après le 1^{er} janvier 2015 (en sus de la différence déjà existante). *En outre, la distinction existant entre ouvriers et employés ne peut pas être augmentée.* Il s'agit-là du principe par excellence de la « période de *standstill* » qui doit bien être gardé à l'esprit lorsque l'employeur souhaite apporter des modifications aux plans qui existaient avant le 1^{er} janvier 2015.

La Loi prévoit également une exception à cette interdiction de principe. Il est en effet permis d'introduire une nouvelle différence entre ouvriers et employés dans un engagement de pension à condition que cette différence ait pour objectif de supprimer une distinction qui existait au 1^{er} janvier 2015.

L'exemple donné dans l'Exposé des Motifs permet de comprendre la manière dont cette exception doit être comprise: Supposons qu'une entreprise ait, au 1^{er} janvier 2015, un régime de pension de type « contributions définies ». Ce régime de pension est applicable à tous les travailleurs, mais pour les ouvriers la contribution patronale s'élève à 1% et, pour les employés, elle s'élève à 3%. Lorsque ce régime de pension est modifié après le 1^{er} janvier 2015, cette modification peut impliquer que la contribution patronale pour les employés demeure inchangée et s'élève à 3%, alors que la contribution patronale pour les ouvriers est progressivement augmentée jusqu'au 1^{er} janvier 2025 au plus tard et atteigne le même niveau que la contribution patronale pour les employés. A partir du 1^{er} janvier 2015, il n'est par contre plus possible d'augmenter la contribution patronale pour les employés tant que la contribution patronale pour les ouvriers n'a pas atteint le même niveau.

En résumé, tant que l'harmonisation entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires n'est pas réalisée, il n'est par exemple pas autorisé

« d'améliorer » le plan existant pour les employés ou de « diminuer » le plan existant pour les ouvriers. En pratique, il ne sera toutefois pas toujours évident de déterminer quand il est ou non question d'un « accroissement » d'une différence existante, en particulier lorsque l'on souhaite, par exemple, passer d'un plan de pension de type « prestations définies » vers un plan de pension de type « contributions définies ». La prudence sera donc de mise.

3.2 Droit de refus

La Loi prévoit par ailleurs un *élargissement du droit de refus prévu à l'article 16 de la LPC*, en vertu duquel un travailleur peut, en principe, refuser de participer à un régime de pension lorsque la modification entraîne une augmentation de ses obligations.

Lorsqu'un régime de pension existant avant le 1^{er} janvier 2025 est modifié ou remplacé par un nouveau régime de pension en vue de supprimer une différence entre ouvriers et employés, les travailleurs qui étaient affiliés au régime de pension existant peuvent refuser de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime, même lorsque ce régime de pension modifié ou nouveau n'apporte aucun accroissement de leurs obligations. Selon la loi, un « régime de pension existant » doit être entendu comme étant un régime de pension, déjà en vigueur au 1^{er} janvier 2015 établissant une distinction entre ouvriers et employés.

Les travailleurs concernés doivent faire part de leur refus de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime au plus tard au moment où le régime de pension entre en vigueur. Par ailleurs, les travailleurs ne peuvent refuser leur affiliation si une convention collective de travail rend obligatoire l'affiliation au régime de pension modifié ou au nouveau régime.

Lorsque certains travailleurs ont fait usage de ce droit de refus, l'organisateur est contraint

de maintenir l'engagement de pension auquel ces travailleurs étaient affiliés. Par ailleurs, l'organisateur et/ou l'employeur sont, dans ce cas, dispensés à l'égard de ces travailleurs de toutes les obligations qui découlent du plan de pension modifié (/nouveau), étant donné qu'ils ont valablement refusé de participer à ce plan de pension.

La possibilité de s'affilier plus tard au régime de pension modifié (/nouveau) est dans certaines circonstances offerte aux travailleurs qui ont refusé de s'affilier à ce régime de pension, à savoir lorsque (i) le régime de pension auquel ils sont restés affiliés est par la suite modifié ou que (ii) le régime de pension modifié (/nouveau), auquel le travailleur ne voulait à l'origine pas participer, est par la suite modifié.

Les travailleurs qui ont fait usage de ce droit de refus, peuvent également toujours adhérer par la suite à tout autre (/nouveau) régime de pension mis en place par l'organisateur, pour autant qu'ils satisfassent aux conditions d'affiliation. La période durant laquelle ces travailleurs peuvent encore s'affilier est limitée dans le temps et devra leur être communiquée dans chaque cas concret.

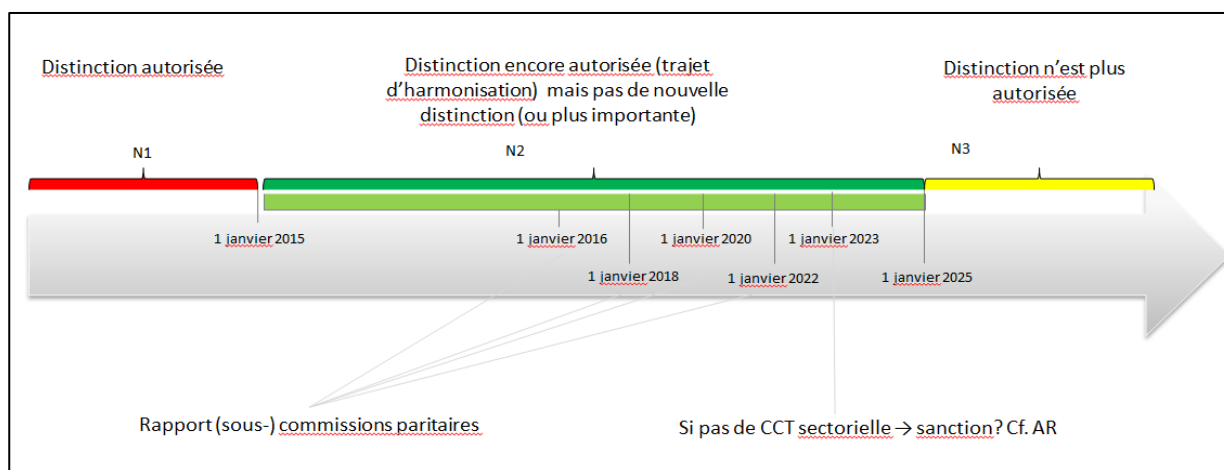
Cet élargissement du droit de refus a pour conséquence qu'après la "cut-off date" du 1er janvier 2025 (voir ci-après point 4), des différences entre ouvriers et employés pourront encore exister au niveau des pensions complémentaires lorsque les travailleurs visés ont refusé de participer au plan de pension modifié (/nouveau).

Ce nouveau droit de refus a toutefois pour conséquence que le régime est voué à s'éteindre dès lors qu'après une période déterminée, il n'y aura plus de travailleurs ayant refusé de s'affilier au régime de pension modifié (/nouveau). Pour assurer l'extinction de cette exception à la "cut-off date" du 1er janvier 2025, le Ministre des Pensions devra faire une évaluation de l'application de ce droit de refus complémentaire, au plus tard le 1er janvier 2032 et ce, après avoir obtenu l'avis du Conseil national du travail,. Ainsi, les conséquences de cette exception pourront être examinées.

3.3 Les phases du processus d'harmonisation

Durant la période du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2025 dite de "standstill", les secteurs sont les premiers à devoir agir. Les entreprises concernées peuvent, quant à elle, attendre les résultats des négociations au niveau sectoriel avant de commencer l'harmonisation à leur niveau. La "cut-off date" du 1er janvier 2025 est cependant la même pour les secteurs que pour les entreprises. Le Conseil national du travail évaluera le processus d'harmonisation au niveau sectoriel tous les deux ans, de telle sorte qu'il puisse, d'une part, inciter les secteurs à se mettre au travail et, d'autre part, mettre les entreprises au courant de l'état de la situation.

Schématiquement, les phases du processus d'harmonisation peuvent être représentées comme suit:



3.3.1 Première phase: les secteurs sont les premiers à devoir agir et ont jusqu'au 1er janvier 2023 pour développer une réglementation sectorielle

Le législateur a mis, dans un premier temps, la responsabilité de l'harmonisation sur les secteurs. Les employeurs peuvent dès lors attendre le résultat des négociations sectorielles avant de faire les adaptations nécessaires dans leur entreprise. Il ne s'agit toutefois pas d'une obligation. Ainsi, les employeurs peuvent, dans la mesure du possible, déjà prendre les mesures nécessaires à leur niveau, afin de réaliser l'harmonisation. En toute hypothèse, même s'ils attendent le résultat des négociations sectorielles avant d'adapter leurs propres plans de pensions, les employeurs doivent commencer le trajet d'harmonisation à partir du 1^{er} janvier 2015 (voir supra point 3.1).

Les secteurs, quant à eux, doivent avoir pris position au plus tard pour le 1er janvier 2023.

Dans ce cadre, les (sous-)commissions paritaires, qui sont compétentes de manière explicite ou résiduaire pour les mêmes catégories professionnelles ou pour les mêmes activités économiques doivent, à partir du 1^{er} janvier 2015 et sans retard, commencer les négociations pour conclure un protocole d'accord. Dans ce protocole d'accord, les (sous-) commissions paritaires doivent fixer les principes, les modalités et le calendrier en vue de supprimer les différences entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Ces protocoles d'accords doivent ensuite être déposés dans les 2 mois de leur conclusion au greffe de la Direction générale des Relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF emploi). Le greffe communiquera cet accord au Conseil national du travail.

Ces protocoles d'accord ne constituent pas des conventions collectives de travail. Ils doivent cependant conduire à la conclusion

d'une ou plusieurs conventions collectives de travail qui doit être déposée par le secteur concerné, au plus tard pour le 1^{er} janvier 2023 au greffe de la Direction générale des Relations collectives du SPF Emploi. Cette (ces) convention(s) collective(s) de travail doit(ve)nt avoir pour but de supprimer, au plus tard pour le 1^{er} janvier 2025, la distinction entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires.

Afin de pousser les secteurs à faire le nécessaire pour être en mesure de déposer une ou plusieurs conventions collectives de travail au plus tard le 1er janvier 2023 et afin de pouvoir suivre les progrès que les secteurs enregistrent à ce niveau, les (sous-)commissions paritaires qui ont des ressorts qui se chevauchent, doivent en outre fournir un rapport au Conseil national du travail respectivement pour les 1^{er} janvier 2016, 1^{er} janvier 2018, 1^{er} janvier 2020 et 1^{er} janvier 2022. Dans ce rapport, ces (sous-)commissions paritaires doivent donner un aperçu des travaux réalisés en vue de mettre un terme à la distinction entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires. Ensuite, le Conseil national du travail communiquera au Ministre des Pensions et au Ministre de l'Emploi, sur base de ces rapports, une évaluation des progrès en la matière, respectivement pour les 1er juillet 2016, 1er juillet 2018 et 1er juillet 2020. Pour le 1er juillet 2022, le Conseil national du travail fournira encore une évaluation supplémentaire aux deux Ministres. Dans cette évaluation additionnelle, le Conseil national du travail identifiera les (sous-)commissions paritaires dans lesquelles aucun protocole d'accord n'a encore été déposé ou bien dans lesquelles, après dépôt du protocole d'accord, aucun progrès supplémentaire n'a été enregistré.

En vue de faciliter la collaboration entre les différentes (sous-)commissions paritaires ayant des ressorts qui se chevauchent, la Loi adapte en outre la législation en vue d'autoriser les partenaires sociaux à désigner un organisateur commun pour différentes

(sous-) commissions paritaires et pour encadrer légalement la désignation d'un organisateur commun pour différentes (sous-)commissions paritaires. Dans ce cadre, la Loi autorise la désignation, pour plusieurs (sous-)commissions paritaires, d'un fonds de sécurité d'existence multisectoriel comme organisateur, ayant comme but exclusif la constitution d'une pension complémentaire. De cette manière, dans l'attente d'une éventuelle reclassification des commissions paritaires, une commission paritaire pour ouvriers peut, avec une commission paritaire pour employés, mettre en place un plan multisectoriel avec un seul organisateur.

3.3.2 Deuxième phase: les employeurs ont jusqu'au 1er janvier 2025 pour réaliser l'harmonisation au niveau de l'entreprise et le Roi peut éventuellement prendre des mesures à l'égard des secteurs défaillants

Si, au 1er janvier 2023, aucune convention collective de travail sectorielle n'a été déposée, les employeurs qui n'ont pas encore pris de mesure au niveau de leur entreprise ont jusqu'au 1^{er} janvier 2025 (*"cut-off date"*) pour effectuer les adaptations nécessaires à leurs régimes de pension, de telle sorte que toutes les différences entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires soient supprimées à partir du 1^{er} janvier 2025.

Si aucune convention collective d'entreprise sectorielle n'a été déposée au plus tard pour le 1^{er} janvier 2023, le Roi peut également, via un arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du travail, prendre des mesures dans les secteurs où aucune convention collective de travail n'a été conclue afin de un terme à la différence de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Pour la détermination de ces mesures, le Roi peut évidemment tenir compte des spécificités propres aux (sous-) commissions paritaires concernées.

4 Périodes d'occupation après le 1er janvier 2025 (*"cut-off date"*): en principe plus aucune distinction entre ouvriers et employeur n'est encore autorisée - Qu'est-ce qui est encore possible?

En ce qui concerne les périodes d'occupation postérieures au 1er janvier 2025 (la *"cut-off date"* ou *date de clôture*), toute différence de traitement en matière de pensions complémentaires reposant sur une distinction entre ouvriers et employés qui se trouvent dans une situation comparable, est interdite.

La date du 1er janvier 2025 vaut tant pour les engagements de pension sectoriels que pour les engagements au niveau de l'entreprise.

Comme précisé ci-dessus, il existe cependant une exception à cette *"cut-off date"* du 1er janvier 2025: l'élargissement du droit de refus prévu par l'article 16 de la LPC a en effet pour conséquence qu'après la *"cut-off date"* du 1er janvier 2025 (voir supra point 3.2), des différences entre ouvriers et employés pourront encore exister en matière de pensions complémentaires lorsque certains travailleurs ont refusé de participer au plan de pension modifié (/nouveau). Si ces distinctions découlent de l'usage régulier de ce droit de refus, elles ne constitueront pas une discrimination interdite entre ouvriers et employés.

Il est important de préciser qu'il peut uniquement être question d'une discrimination au sens de la Loi lorsque les personnes concernées se "trouvent dans une situation comparable". Par exemple, si un employeur ne dispose que d'un seul plan de pension applicable aux cadres, un ouvrier ne pourra exiger d'être affilié à ce plan que s'il peut démontrer qu'il se trouve dans une situation comparable à celle des membres de la direction.

De même, dans une entreprise n'occupant que des ouvriers et plus aucun employé, un

ouvrier ne peut pas exiger d'être affilié au plan de pension qui, à l'époque, était applicable aux employés, étant donné que l'entreprise n'occupe plus d'employés. Il ne peut être question d'une discrimination puisque la distinction ne concerne aucune personne qui se trouve dans une situation similaire. Le législateur a voulu éviter que la comparaison soit faite par rapport à des personnes de référence hypothétiques. Il souhaite uniquement remédier aux différences réelles existant entre ouvriers et employés.

La Loi ne porte, par contre, pas atteinte aux autres critères de distinction, qui ne sont pas liés à la distinction ouvriers-employés et qui, en pratique, sont fréquemment utilisés. On pense par exemple à la distinction sur base des catégories de personnel, pour autant que le critère utilisé ne soit pas la qualité d'ouvriers ou d'employés. Ainsi, des plans de pension distincts sont toujours possibles pour les membres de la direction, les cadres, les représentants de commerce, *etc.* Les distinctions sur la base notamment de l'ancienneté, la classification des salaires, la hauteur de la rémunération peuvent encore être justifiables dans certaines situations concrètes. Ces critères ne pourront toutefois être utilisés qu'à condition qu'ils n'aient pas pour conséquence de conserver ou d'introduire, de manière indirecte, une différence entre les ouvriers et les employés.

5 Pas en dehors de la norme salariale

Les modifications aux engagements de pension complémentaire réalisées afin de supprimer les différences entre ouvriers et employés, sont pris en compte pour la détermination de la norme salariale, sauf lorsqu'il s'agit de régimes de pensions sociaux (c'est-à-dire des régimes de pensions qui doivent satisfaire à des conditions déterminées, dans le cadre desquels un volet social doit exister, à côté du volet pension et qui peuvent uniquement être introduits *via* la procédure définie par la LPC). La loi stipule en effet que le Conseil national du travail, lors

des évaluations bisannuelles de l'avancement au sein des (sous-) commissions paritaires, accordera une attention particulière au coût de la suppression de la différence de traitement entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

6 Points d'action et d'attention

Nous vous recommandons de rapidement dresser un aperçu de vos engagements de pensions qui existent pour les ouvriers et les employés. A partir du 1^{er} janvier 2015, vous devrez vous engager dans un trajet d'harmonisation en vue de supprimer, pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard, les différences qui existent, dans vos plans de pension, entre les ouvriers et les employés. Suivez scrupuleusement ce qui se passe au niveau de votre secteur d'activité de telle sorte que vous puissiez prendre les mesures nécessaires en temps utile. Soyez également prudents si vous envisagez de modifier vos plans de pensions pour ouvriers et employés sans procéder à une harmonisation.

Bruxelles

280, Bd. du Souverain
1160 Bruxelles
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Liège

Bd. Frère Orban 25
4000 Liège
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Anvers

Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Anvers
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gand

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

Courtrai

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Courtrai
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 ●

Nos newsletters sont destinées à vous procurer une information générale relative à des sujets d'actualité et à certains développements législatifs ou jurisprudentiels. Nous veillons bien entendu à la fiabilité de cette information. Cependant, nos newsletters ne contiennent aucune analyse juridique et ne peuvent en aucun cas engager notre responsabilité. N'hésitez pas à prendre contact avec nos avocats pour toute question complémentaire.