



Aanvullende pensioenen en eenheidsstatuut: de kogel is door de kerk

Na maandenlange werkzaamheden achter de schermen is het nu eindelijk zover. Met de Wet van 05/05/2014 (B.S. 09/05/2014) wordt een wettelijk kader geschapen inzake het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen. Een overzicht van de nieuwe regels.

1. Krachtlijnen van de nieuwe regeling

De nieuwe regeling heeft als doel om het verschil tussen arbeiders en bedienden op geleidelijke wijze te laten verdwijnen voor de waarborgen pensioen en overlijden. Hiervoor wordt gewerkt met 2 data - 1 januari 2015 en 1 januari 2025. Wat zijn nu de kenmerken van de overgangsregeling?

1.1. Periode vóór 1 januari 2015

Dit is dus eigenlijk “het verleden”. De nieuwe regeling voorziet expliciet dat het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden geen discriminatie uitmaakt voor tewerkstellingsperiodes die gesitueerd zijn voor 1 januari 2015.

Met andere woorden, verschillen uit het verleden volgend uit het gebruik van de categorieën arbeider en bediende vormen geen discriminatie in aanvullende pensioenplannen.

Merk op dat deze nieuwe regeling dus maar ingaat vanaf 1 januari 2015. Het is dan ook tot die datum nog mogelijk om voor die datum nog een plan in te voeren waarin het onderscheidend criterium van arbeider of bediende nog gehanteerd wordt.

1.2. Periode van 1 januari 2015 tot 31 december 2024

Dit tijdvak wordt beschouwd als de “standstill”-periode of onthoudingsperiode. Binnen deze periode mogen de bestaande verschillen niet vergroten en moet de beweging naar harmonisatie voltooid worden. In deze periode moet wel een onderscheid gemaakt worden tussen nieuwe pensioenstelsels en bestaande pensioenstelsels.

1.2.1. Nieuwe pensioenstelsels

Vanaf 1 januari 2015 ingevoerde pensioenstelsels mogen geen verschil in behandeling maken dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Hierop bestaan echter 2 uitzonderingen:

- Het nieuw ingevoerde plan mag bovenvermeld verschil in behandeling wel maken indien dit er is op gericht om een bestaand verschil (i.e. een verschil dat bestond voor 1 januari 2015) op te heffen (of te verkleinen) (dit is bijvoorbeeld het geval in een onderneming waar een bestaand plan voor bedienden was, maar nog geen plan voor de arbeiders);
- Plannen die worden overgenomen in het kader van een conventionele overdracht of fusie mogen ook een verschil in behandeling bevatten op voorwaarde dat dit verschil bestond voor 1 januari 2015 in het pensioenstelsel.

1.2.2. Bestaande pensioenstelsels

Deze pensioenstelsels mogen geen nieuw verschil in behandeling invoeren op basis van het criterium arbeider/bediende, tenzij dit nieuw verschil er is op gericht om een bestaand verschil (i.e. een verschil dat bestond voor 1 januari 2015) op te heffen (of te verkleinen).

Een bestaand verschil in behandeling arbeider/bediende zal in deze periode geen discriminatie uitmaken indien het verschil reeds bestond voor 1 januari 2015 én op voorwaarde dat de werkgever zich inschrijft in een traject om de verschillen in behandeling ten laatste tegen 1 januari 2025 te beëindigen, rekening houdende met de ontwikkelingen op het vlak van de paritaire comités en/of subcomités ter zake waar hij onder valt.

Werknemers krijgen onder de nieuwe regeling ook een individueel weigeringsrecht om in te stappen in het geharmoniseerde plan, tenzij een CAO dit weigeringsrecht inperkt. De verschillen die veroorzaakt worden door de toepassing van dit weigeringsrecht zijn in deze periode aanvaardbaar (en ook later, zie punt 1.3). Dit zal ook het geval zijn indien men door overnames van plannen via conventionele overdracht of fusies met dergelijke verschillen in behandeling wordt geconfronteerd.

1.2.3. Hoe gaat de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden praktisch in zijn werk?

In een eerste fase gaat men er van uit dat het initiatief van de sectoren komt. In een volgende fase zijn het dan de ondernemingen die aan zet zijn.

De sectoren hebben tot 1 januari 2023 de kans om akkoorden over de materie te sluiten. Na die datum zijn de ondernemingen aan zet. De harmonisatiebeweging dient te zijn afgerond tegen 1 januari 2025.

Een onderneming zal echter niet volledig passief kunnen blijven. Ze dient zich immers steeds in te schrijven in een traject om de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op te heffen tegen ten laatste 1 januari 2025.

Om aan te tonen dat men zich in een traject heeft ingeschreven, kan de werkgever verwijzen naar inlichtingen die hij gevraagd heeft aan of verkregen heeft van 'zijn' pensioeninstelling(en). Hij kan eveneens verwijzen naar de consultaties die hij ter zake gehad heeft met de overlegorganen binnen de onderneming, naar contacten met zijn makelaar, naar aan een consultant gevraagde kostensimulaties of naar een opgesteld overzicht van mogelijke oplossingen. Deze voorbeelden zijn niet exhaustief.

De werkgever moet wel ook steeds rekening houden met de ontwikkelingen op het sectorale niveau waaronder hij valt. De verantwoordelijkheid voor het opheffen van de verschillen ligt namelijk zowel bij de werkgevers als de sectoren, maar in eerste instantie bij de sectoren.

1.3. Periode vanaf 1 januari 2025

Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is een discriminatie voor tewerkstellingsperiodes vanaf 1 januari 2025.

Het hierboven besproken individueel weigeringsrecht kan er echter voor zorgen dat men ook nog lang na 2025 geconfronteerd zal blijven met verschillen in behandeling gebaseerd op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, hoewel dit in essentie wel een uitdovend regime is.

In de wet is wel opgenomen dat de Minister van Pensioenen tegen uiterlijk 1 januari 2032 de gevolgen van de toepassing van dit individueel weigeringsrecht zal dienen te evalueren na advies van de Nationale Arbeidsraad. Indien blijkt dat dit weigeringsrecht een effectieve harmonisering belemmert en de doelstellingen van deze wetgeving ondergraaft, kan er mogelijk bijgestuurd worden.

2. Wat nu?

Als meest belangrijke toepassingen van deze wetgeving zien wij momenteel 2 elementen:

- Enerzijds dat alle verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden die voor 1 januari 2015 gemaakt werden, als geoorloofd mogen beschouwd worden;
- Anderzijds de verplichting om als werkgever een traject uit te werken om ten laatste tegen 1 januari 2025 de verschillen weg te werken.

Indien u als werkgever vragen heeft bij uw specifieke situatie, dan horen wij dat graag. Wij assisteren u waar mogelijk graag verder. U kunt zich in eerste instantie wenden tot de account manager die verantwoordelijk is voor uw dossier.