

## Welke richtlijnen volgt u voor het correct afbakenen van categorieën in cao's inzake aanvullend pensioen?

Bij de ontwikkeling van een aanvullend pensioenplan moet u als werkgever een aantal fundamentele beslissingen nemen. Eén daarvan is voor wie u dit aanvullend pensioenplan nu juist opstart. Dit kan voor uw gehele personeelsbestand zijn, maar ook voor een gedeelte van uw personeel. Dit moet u correct afbakenen en definiëren in categorieën. Welke zijn de regels voor een correcte afbakening en hoe verhouden ze zich tot de afspraken die de sociale partners in uw onderneming maken door middel van cao's?

### De algemene regels

De algemene regels voor categorie-afbakening zijn bekend: een categorie moet open, objectief en redelijk verantwoord zijn (cfr. de regels opgenomen in de WAP – zie verder).

#### 'Open' categorie

De categorie moet toegankelijk zijn voor iedereen die aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet. Een 'gesloten' groep definiëren mag in principe niet (behalve bij een herstructurering).

#### Objectief en redelijk verantwoord

De aansluitingsvoorwaarden van het aanvullend pensioenplan mogen niet discriminerend zijn.

Aangezien die discriminatieproblematiek zeer uitgebreid is, gaan we daar in dit artikel niet verder op in.

### De Wet Aanvullende Pensioenen (WAP)

In de Memorie van Toelichting bij de WAP worden een aantal voorbeelden gegeven van categorieën die steeds geoorloofd zijn. Dit zijn de categorieën die op voldoende wijze bepaald zijn in de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, in de wet van 20 september 1948 i.v.m. de organisatie van het bedrijfsleven en in de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Er zijn echter ook categorieën die worden gedefinieerd in een cao (al dan algemeen bindende cao, bv. een sector-cao of een cao afgesloten binnen de onderneming).

Hoe kijken de pensioeninstellingen (meer bepaald verzekeraars) naar die categorieën bij de uitvoering van het plan? Zijn cao-categorieën automatisch geoorloofd of verifiëren verzekeraars of er aan de hierboven besproken algemene regels voldaan werd?

### De houding van de pensioeninstellingen (verzekeraars)

Bij verzekeraars bestaat er een redelijk brede consensus om categorieën, bepaald in een bedrijfs-cao, niet automatisch te aanvaarden. Voor categorieën in algemeen bindend verklaarde cao's (bv. sector-cao) is er wel een tendens om die automatisch goed te keuren. Dit betreft echter een minderheid van de afgesloten cao's.

Als de verzekeraar een categorie niet aanvaardt, kan de in de cao gemaakte afspraak aangaande het aanvullend pensioen niet uitgevoerd worden. De verzekeraar beschouwt in dat geval de categorie als discriminerend en zal zijn medewerking aan de uitvoering weigeren.

### In de praktijk

Gelet op de controle op conformiteit is het bij bedrijfs-cao's dus aangewezen om de verzekeraar proactief te betrekken in het onderhandelingsproces. Zeker wanneer er in de cao sprake is van een specifieke categorie die (ook) wordt gebruikt in het aanvullend pensioenplan.

Om die reden raden we aan om uw account manager zo vroeg mogelijk te betrekken in de besprekingen over de categorieafbakening. Zo kan hij of zij proactief overleggen met de verzekeraar om de aanvaardbaarheid van de te hanteren categorie af te toetsen voordat de cao definitief wordt afgesloten. Aangezien het concept discriminatie een evolutief begrip is, is voorgaande werkwijze ook aangewezen bij verlengingen van bestaande cao's.

Zo vermijdt u problemen achteraf, namelijk dat de verzekeraar na afsluiten van de cao tot de conclusie zou komen dat de gehanteerde categorie voor hem niet aanvaardbaar is in het licht van de wettelijke vereisten inzake gelijke behandeling (verbod op discriminatie).

Voor meer informatie over dit onderwerp kunt u terecht bij uw account manager Employee Benefits.



**Steven Cauwenberghs**  
Legal Consultant  
Employee Benefits