

De Wet van 05/05/2014 (B.S. 09/05/2014) heeft als doel om het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op geleidelijke wijze te laten verdwijnen voor de waarborgen pensioen en overlijden. Een overzicht van de regels.

Krachtlijnen van de wetgeving

Periode vóór 1 januari 2015

De wetgeving voorziet expliciet dat het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden geen discriminatie uitmaakt voor tewerkstellingsperiodes die gesitueerd zijn vóór 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.

Periode van 1 januari 2015 t.e.m. 31 december 2029

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.

Nieuwe pensioenstelsels

Pensioenstelsels die ingevoerd worden vanaf 1 januari 2015 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 vóór 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 vóór 1 januari 2015 in het pensioenstelsel.

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 vóór 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 vóór 1 januari 2015 én op voorwaarde dat de werkgever zich inschrijft in een traject om de verschillen in behandeling ten laatste tegen 1 januari 2030 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 (en ook later) aanvaardbaar. Dit zal ook het geval zijn indien men door overnames van plannen via conventionele overdracht of fusies met dergelijke verschillen in behandeling wordt geconfronteerd.

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

De sectoren hebben tot 1 januari 2027 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 2030.

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 2030.

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, contacten met zijn makelaar, aan een consultant gevraagde kostensimulaties of een opgesteld overzicht van mogelijke oplossingen. Deze voorbeelden zijn niet exhaustief.

Periode vanaf 1 januari 2030

Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is een discriminatie voor tewerkstellingsperiodes vanaf 1 januari 2030. Het hierboven besproken individueel weigeringsrecht kan er echter voor zorgen dat men ook nog lang na 2030 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.

Wat nu?

Eind 2019 liet de Nationale Adviesraad met haar advies nr. 2155 haar licht schijnen op deze problematiek en trachtte zij verduidelijkingen aan te brengen. Rode draad doorheen het advies is dat men bij de analyse tot harmonisatie steeds een onderscheid dient te maken tussen alles wat betrekking heeft op de kern van de pensioentoezegging, en alles wat eerder te maken heeft met de uitvoeringsmodaliteiten van de pensioentoezegging. Het is immers zo dat enkel de essentiële elementen van de toezegging geharmoniseerd dienen te worden.

Wat verstaat men onder een essentieel bestanddeel?

- Het type plan (een plan met een vaste bijdrage, een vaste prestatie of een cash balance)
- De berekeningsparameters:
 - o brutopercentage, referentieloon binnen een vaste bijdrageplan
 - o referentieloon, diensttijd binnen een vaste prestatieplan
- De waarborgen pensioen, overlijden en premievrijstelling (de invaliditeitsdekking wordt niet beoogd door het eenheidsstatuut)
- De pensioenleeftijd
- Dezelfde keuzemogelijkheden en default keuze binnen een cafetariaplan

Verschillen inzake pensioeninstelling (verzekeraar dan wel pensioenfonds), de voorschotregeling, het beheer van het pensioenplan binnen Tak 21 dan wel Tak 23 alsook de technische intrestvoet worden als bijkomend beschouwd en vallen niet onder de harmonisatieverplichting.

Harmonisatie van pensioenplan op sectorniveau

Zoals eerder gezegd, dienen de sectoren uiterlijk 1 januari 2027 een sectoraal akkoord te sluiten waarbij ze de verschillpunten tussen arbeiders en bedienden in het sectoraal aanvullend pensioen wegwerken. Vermits de tijd dringt, is het raadzaam dat ondernemingen, waarvan de wetgever verwacht dat zij zich inschrijven in het harmonisatietraject, hun harmonisatieplannen verder uitrollen en de sectoren niet afwachten.

Indien de harmonisatieoefening van de onderneming eerder is afgerond dan deze van de sector, is het aan te raden te anticiperen op wat komt vanuit sectorale hoek. Zo doet een werkgever er goed aan in het geharmoniseerde ondernemingsplan een wijzigingsbeding op te nemen dat hem toelaat om nadien zijn geharmoniseerd ondernemingsstelsel aan te passen rekening houdend met het sectorale geharmoniseerde pensioenstelsel.

Blijft de historische keuze inzake aanvullende pensioenplannen overeind?

Misschien ook nog even dit. Een verschil in behandeling tussen aanvullende pensioenplannen van arbeiders en bedienden kan te wijten zijn aan collectieve keuzes die de één of andere categorie in het verleden heeft genomen, en niet zozeer aan de hoedanigheid van de beroeps categorie op zich. Een vaak voorkomend voorbeeld is de situatie waarbij de ene werknemers categorie koos voor een onmiddellijke loonsverhoging (cash of alternatief voordeel zoals maaltijdcheques of ecocheques), terwijl de andere werknemers categorie koos om de loonsverhoging te injecteren in het aanvullend pensioenplan. De gekozen formule ligt dan aan de basis van het onderscheid.

Vandaar dat in sommige dossiers waar er verschillpunten blijven bestaan inzake aanvullend pensioen, de historische keuze een verantwoording kan zijn voor het behoud van het verschil mits deze keuze gestaafd kan worden aan de hand van de nodige collectieve bewijsstukken. Het spreekt voor zich dat men omzichtig te werk moet gaan met dergelijke denkpiste, dat dit dossier per dossier verdere analyse vraagt en dat de harmonisatie van de aanvullende pensioenplannen hierbij de nodige prioriteit verdient.

En wat met gewaarborgd inkomen en medische kosten?

Hoewel bovengenoemde wetgeving inzake het eenheidsstatuut enkel een harmonisatie nastreeft tussen arbeiders en bedienden in het kader van aanvullende pensioenen, kan het niet uitgesloten worden dat er in de toekomst rechtspraak wordt gewezen en/of regelgevend initiatief wordt genomen om het onderscheid tussen arbeiders en bedienden ook in het kader van verzekeringen gewaarborgd inkomen en medische kosten als discriminerend te beschouwen. Als onderneming dient u zich ervan bewust te zijn dat dit een potentieel risico is en dat in de toekomst mogelijks tot een harmonisatie dient te worden overgegaan.

Wij zijn er voor u

Vanbreda Risk & Benefits kan u ondersteunen met adviesverlening rond het harmonisatietraject voor arbeiders en bedienden, onder de vorm van berekeningen, juridische advisering, suggesties voor planaanpassingen,... Voor meer informatie kan u terecht bij uw Account Manager Employee Benefits.