

La loi du 05/05/2014 (MB 09/05/2014) a pour objectif d'éliminer progressivement la différence entre les ouvriers et les employés au niveau des garanties de pension et de décès. Cette obligation d'harmonisation a été reportée à 2030. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des nouvelles règles.

## Lignes directrices de la réglementation

### Période avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015

La réglementation prévoit explicitement que la différence de traitement se fondant sur la distinction entre les ouvriers et les employés ne constitue pas une discrimination pour les périodes de travail antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2015. En d'autres termes, les différences passées résultant de l'utilisation des catégories d'ouvrier et d'employé ne constituent aucune discrimination dans les plans de pensions complémentaires.

### Période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2029

Il s'agit de la période de « standstill » ou d'abstention. Durant cette période, les différences existantes ne peuvent être accentuées et le mouvement d'harmonisation doit être finalisé. Une distinction doit toutefois être faite entre les nouveaux régimes de pension et les régimes de pension existants.

#### Nouveaux régimes de pension

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les régimes de pension introduits ne peuvent établir aucune différence de traitement se fondant sur la distinction entre ouvriers et employés. Ce principe comporte toutefois 2 exceptions:

- Le nouveau plan introduit peut prévoir la distinction de traitement susmentionnée si cette dernière a pour objet de supprimer (ou réduire) une différence existante (à savoir, une différence qui existait avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015) (tel est par exemple le cas dans une entreprise qui possédait un plan pour les employés, mais qui n'en proposait aucun aux ouvriers);
- Les plans repris dans le cadre d'une cession conventionnelle ou d'une fusion peuvent également prévoir une différence de traitement pour autant que celle-ci existait avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans le régime de pension.

#### Régimes de pension existants

Ces régimes de pension ne peuvent introduire aucune nouvelle différence de traitements se fondant sur le critère ouvrier/ employé, sauf si elle a pour objet de supprimer (ou réduire) une différence existante (à savoir, une différence qui existait avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015).

Une différence de traitement entre ouvriers et employés ne générera aucune discrimination au cours de cette période si elle existait avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015. De même, l'employeur doit s'inscrire dans un processus ayant pour objet de supprimer ces différences de traitement au 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard, en tenant compte des évolutions dans les commissions paritaires et/ou sous-commissions concernées dont il ressort.

En vertu de la nouvelle réglementation, les travailleurs ont également le droit de refuser individuellement d'adhérer au plan harmonisé, sauf si une CCT limite ce droit de refus. Les différences générées par l'application de ce droit de refus sont acceptables au cours de cette période (et également plus tard). Ce sera également le cas si de telles différences de traitement sont constatées lors de reprises de plans via une cession conventionnelle ou des fusions.

#### Comment fonctionne en pratique l'harmonisation entre les ouvriers et les employés ?

Les secteurs ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027 pour conclure des accords en la matière. Les entreprises prendront ensuite le relais. L'harmonisation devra être finalisée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2030.

Une entreprise ne pourra toutefois pas rester totalement les bras croisés. En effet, elle doit toujours s'inscrire dans un processus ayant pour objet de supprimer les différences de traitement se fondant sur la distinction entre ouvriers et employés, et ce, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2030 au plus tard.

Afin de démontrer que ce processus a été entamé, l'employeur peut renvoyer aux informations qu'il a demandées ou obtenues de son (ses) organisme(s) de pension. Il peut également renvoyer aux consultations qu'il a menées en la matière auprès des organes de concertation au sein de l'entreprise, aux contacts qu'il a pris avec son courtier, aux simulations de coûts qu'il a demandées à un consultant ou à un aperçu des solutions possibles. Cette liste d'exemples n'est pas exhaustive.

#### Période à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2030

La différence de traitement se fondant sur la distinction entre les ouvriers et les employés constitue une discrimination afférente aux périodes de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2030. Le droit individuel de refus susmentionné peut toutefois impliquer que les différences de traitement se fondant sur la distinction entre les ouvriers et les employés soient encore longtemps constatées après 2030, bien qu'il s'agisse essentiellement d'un régime voué à disparaître.

La loi dispose toutefois qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2032 au plus tard, le Ministre des Pensions devra évaluer les conséquences de l'application de ce droit individuel de refus, et ce, après avoir collecté l'avis du Conseil national du travail. S'il apparaît que ce droit de refus représente une entrave à une harmonisation effective et à la concrétisation des objectifs de cette législation, une révision de ce principe pourra être envisagée.

## Et maintenant ?

Fin 2019, le Conseil national du Travail s'est penché sur cette problématique dans son avis n° 2155 et a tenté d'y apporter des précisions. Le fil rouge de l'avis est que dans l'analyse de l'harmonisation, il convient toujours d'établir une distinction entre tout ce qui concerne l'essence de l'engagement de pension et tout ce qui concerne plutôt l'exécution de l'engagement de pension. En effet, seuls les éléments essentiels de l'engagement doivent être harmonisés.

### Qu'entend-on par un élément essentiel ?

- Le type de plan (un plan avec une contribution fixe, une prestation fixe ou un cash balance)
- Les paramètres de calcul:
  - o pourcentage brut, salaire de référence dans un plan de contribution fixe
  - o salaire de référence, ancienneté dans un plan de prestation fixe
- Les garanties pension, décès et exonération de primes (le statut unique ne vise pas la couverture invalidité)
- L'âge de la pension
- Mêmes possibilités de choix et choix par défaut dans un plan cafétéria

Les différences en matière d'organisme de pension (assureur ou fonds de pension), le régime d'avance, la gestion du plan de pension au sein de la branche 21 ou 23 ainsi que le taux d'intérêt technique sont considérés comme accessoires et ne relèvent pas de l'obligation d'harmonisation.

### Harmonisation du plan de pension au niveau sectoriel

Comme déjà expliqué, les secteurs ont jusqu'au 1er janvier 2027 pour conclure un accord sectoriel afin d'éliminer les différences dans le plan de pension complémentaire sectorielle entre les ouvriers et les employés. Parce que le temps presse, il est conseillé que les entreprises, dont le législateur attend qu'ils s'inscrivent dans le processus d'harmonisation, poursuivent leurs plans d'harmonisation et n'attendent pas les secteurs.

Si l'exercice d'harmonisation de l'entreprise est réalisé plus tôt que celui du secteur, il convient d'anticiper ce qui vient d'un point de vue sectoriel. Par exemple, un employeur ferait bien d'inclure une clause d'amendement dans le plan harmonisé de l'entreprise qui lui permette d'ajuster ultérieurement son système d'entreprise harmonisé, en tenant compte du système de pension harmonisé sectoriel.

## Le choix historique en matière de plans de pension complémentaire reste-il valable ?

Une différence de traitement entre les plans de pension complémentaire des ouvriers et des employés peut être attribuable à des choix collectifs opérés par une catégorie ou une autre dans le passé, et non à la qualité de la catégorie professionnelle à proprement parler. Un exemple fréquent constitue la situation où une catégorie de travailleurs a opté pour une augmentation salariale immédiate (en espèces ou avantage alternatif comme des chèques-repas ou des écochèques), alors que l'autre catégorie de travailleurs a décidé d'injecter l'augmentation salariale dans le plan de pension complémentaire. La formule choisie constitue alors la base de la différence.

Dans certains dossiers où il subsiste des divergences en matière de pension complémentaire, le choix historique peut alors justifier le maintien de la différence à condition de le prouver au moyen des pièces justificatives collectives nécessaires. Il va de soi qu'il faut être prudent avec une telle piste de réflexion, car cela demande une analyse dossier par dossier et que l'harmonisation des plans de pension complémentaires mérite la priorité nécessaire à cet égard.

## Que faire avec le revenu garanti et les frais médicaux ?

Bien que la législation susmentionnée sur le statut unique vise uniquement une harmonisation entre les ouvriers et les employés dans le cadre des pensions complémentaires, il ne peut être exclu qu'à l'avenir de la jurisprudence soit rendue et/ou de l'initiative réglementaire soit prise pour considérer comme discriminatoire la différence entre ouvriers et employés également dans les assurances revenu garanti et frais médicaux. En tant qu'entreprise, vous devez être conscient qu'il s'agit d'un risque potentiel et qu'une harmonisation devra peut-être être effectuée à l'avenir.

## Nous sommes là pour vous

Vanbreda Risk & Benefits peut vous soutenir en vous prodiguant des conseils sur le trajet d'harmonisation pour les ouvriers et les employés, sous la forme de calculs, de conseils juridiques et de suggestions d'adaptations du plan. Pour plus d'informations, vous pouvez vous adresser à votre Account Manager Employee Benefits.