

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

26 février 2014

**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**

## AMENDEMENTS

N° 1 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

Titre I (*nouveau*)

**Avant l'article 1<sup>er</sup>, remplacer le "Chapitre 1<sup>er</sup>.  
Disposition introductive" par le "Titre 1<sup>er</sup>. Disposition  
introductive".**

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

Document précédent:

Doc 53 **3399/ (2013/2014):**  
001: Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 februari 2014

**WETSONTWERP**

**tot wijziging van het rustpensioen  
en het overlevingspensioen  
en tot invoering van de overgangsuitkering,  
in de pensioenregeling voor werknemers**

## AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

Titel 1 (*nieuw*)

**Voor artikel 1, "Hoofdstuk 1. Inleidende bepaling"  
vervangen door "Titel I. Inleidende bepaling".**

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

Voorgaand document:

Doc 53 **3399/ (2013/2014):**  
001: Wetsontwerp.

## N° 2 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

Titre II. Pension de survie et allocation de transition  
(nouveau)

**Après l'article 1<sup>er</sup>, insérer un "Titre II. — Pension de survie et allocation de transition".**

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## N° 3 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

## Chapitre 2

**Remplacer l'intitulé de ce chapitre comme suit:**

*"Chapitre 1. Modifications à l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés".*

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## N° 4 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

## Chapitre 3

**Remplacer l'intitulé de ce chapitre comme suit:**

*"Chapitre 2. Modifications à l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions".*

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## Nr. 2 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

Titel II. Overlevingspensioen en overgangsuitkering  
(nieuw)

**Na artikel 1 een "Titel II. — Overlevingspensioen en overgangsuitkering" invoegen.**

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## Nr. 3 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

## Hoofdstuk 2

**Het opschrift van dit hoofdstuk vervangen als volgt:**

*"Hoofdstuk 1. Wijzigingen aan het koninklijk nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers".*

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## Nr. 4 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

## Hoofdstuk 3

**Het opschrift van dit hoofdstuk vervangen als volgt:**

*"Hoofdstuk 2. Wijzigingen aan het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels".*

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## N° 5 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

## Chapitre 4

**Remplacer l'intitulé de ce chapitre comme suit:**

*“Chapitre 3. Modification à la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions diverses”.*

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## N° 6 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

## Chapitre 5

**Remplacer l'intitulé de ce chapitre comme suit:**

*“Chapitre 4. Modification à la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994”.*

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## N° 7 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

## Chapitre 6

**Remplacer l'intitulé de ce chapitre comme suit:**

*“Chapitre 5. Modification au Code judiciaire”.*

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## Nr. 5 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

## Hoofdstuk 4

**Het opschrift van dit hoofdstuk vervangen als volgt:**

*“Hoofdstuk 3. Wijziging aan de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen”.*

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## Nr. 6 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

## Hoofdstuk 5

**Het opschrift van dit hoofdstuk vervangen als volgt:**

*“Hoofdstuk 4. Wijziging aan de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994”.*

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## Nr. 7 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

## Hoofdstuk 6

**Het opschrift van dit hoofdstuk vervangen als volgt:**

*“Hoofdstuk 5. Wijziging aan het Gerechtelijk Wetboek.”*

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## N° 8 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

## Chapitre 7

**Remplacer l'intitulé de ce chapitre comme suit:**

*“Chapitre 6. Dispositions finales”.*

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## N° 9 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

## Art. 20

**Remplacer les mots “de la présente loi” par les mots “du présent titre”.**

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## N° 10 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

## Art. 21

**Remplacer les mots “La présente loi” par les mots “Le présent titre”.**

## JUSTIFICATION

Cet amendement est un amendement purement technique qui sert à adapter le texte du projet de loi en fonction de l'amendement n°11.

## N° 11 DE MME WIERINCK ET CONSORTS

Art. 22 à 37 (*nouveau*)

**Insérer un “Titre III. Suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires”, comprenant les articles 22 à 37, rédigés comme suit:**

## Nr. 8 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

## Hoofdstuk 7

**Het opschrift van dit hoofdstuk vervangen als volgt:**

*“Hoofdstuk 6. Slotbepalingen”.*

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## Nr. 9 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

## Art. 20

**Het woord “wet” vervangen door het woord “titel”.**

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## Nr. 10 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

## Art. 21

**Het woord “wet” vervangen door het woord “titel”.**

## VERANTWOORDING

Dit amendement is een zuiver technisch amendement dat dient om de tekst van het wetsontwerp aan te passen in functie van het amendement nr. 11.

## Nr. 11 VAN MEVROUW WIERINCK c.s.

Art. 22 tot 37 (*nieuw*)

**“Een Titel III. Geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen” invoegen die de artikelen 22 tot 37 bevat, luidende:**

*“Chapitre 1<sup>er</sup>. Modification à l’arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande*

*Art. 22 L’article 10 de l’arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande est complété par un alinéa rédigé comme suit:*

*“Cet article n’est pas d’application aux pensions complémentaires telles que visées à l’article 3, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.”*

*Chapitre 2. Modification à la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d’existence*

*Art. 23. Dans la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d’existence, il est inséré un article 1/1 rédigé comme suit:*

*“Art. 1/1. Lorsque le Fonds de sécurité d’existence a pour mission celle d’organisateur au sens de l’article 3, § 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, a), de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, pour l’application de cette loi et de ses arrêtés d’exécution, l’on entend, le cas échéant, par les termes “commission paritaire” les termes “commissions paritaires”.”*

*Chapitre 3. Modification à la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs*

*Art. 24. L’article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs est complété par un alinéa rédigé comme suit:*

*“Cet article n’est pas d’application aux pensions complémentaires telles que visées à l’article 3, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.”*

*Chapitre 4. Modifications à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale*

*Art. 25. A l’article 3, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal*

*“Hoofdstuk 1. Wijziging aan de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij*

*Art. 22. Artikel 10 van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij wordt aangevuld met een lid, luidende:*

*“Dit artikel is niet van toepassing op de aanvullende pensioenen bedoeld in artikel 3, § 1, 1<sup>o</sup>, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid.”*

*Hoofdstuk 2. Wijziging aan de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid*

*Art. 23. In de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt een artikel 1/1 ingevoegd, luidende:*

*“Art. 1/1. Als het Fonds voor bestaanszekerheid de opdracht van inrichter heeft in de zin van artikel 3, § 1, 5<sup>o</sup>, a), van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid, dan verstaat men voor de toepassing van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten, in voorkomend geval, onder de formulering “paritaire comité” de formulering “paritaire comités”.”*

*Hoofdstuk 3. Wijziging aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders*

*Art. 24. Artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt aangevuld met een lid, luidende:*

*“Dit artikel is niet van toepassing op de aanvullende pensioenen bedoeld in artikel 3, § 1, 1<sup>o</sup>, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid.”*

*Hoofdstuk 4. Wijzigingen aan de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid*

*Art. 25. In artikel 3, § 1, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belasting-*

de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, modifié par la loi du 27 octobre 2006 et par l'arrêté royal du 3 mars 2011, sont apportées les modifications suivantes:

1° le 5°, a), est remplacé par ce qui suit:

“a) la personne morale qui répond aux conditions cumulatives suivantes:

1. lorsqu'elle intervient pour plusieurs commissions et/ou sous-commissions paritaires, elle a pour unique objet la constitution de pensions complémentaires;

2. elle est composée paritairement et;

3. elle est désignée via une convention collective de travail conclue au sein d'une commission ou sous-commission paritaire, constituée en vertu du chapitre III de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui instaure un régime de pension;”

2° il est complété par les 23° et 24° rédigés comme suit:

“23° ouvrier: le travailleur visé à l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

24° employé: le travailleur visé à l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

Art. 26. Dans la même loi, il est inséré un article 7/1 rédigé comme suit:

“Art. 7/1. Sans préjudice des mentions qui doivent y figurer en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, les statuts de l'organisateur visé à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 5°, a), ou l'acte par lequel l'organisateur est institué doivent au moins mentionner:

1° la dénomination et l'adresse du siège de l'organisateur;

2° si l'organisateur intervient pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lesquelles il intervient;

3° l'objet en vue duquel il est institué;

4° les personnes qui peuvent bénéficier de la pension complémentaire que l'organisateur s'est engagé

stelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid, gewijzigd bij de wet van 27 oktober 2006 en het koninklijk besluit van 3 maart 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder 5°, a), wordt vervangen als volgt:

“a) de rechtspersoon die aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoet:

1. als hij optreedt voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités, dan heeft hij als uitsluitend doel de opbouw van aanvullende pensioenen;

2. hij is paritair samengesteld en;

3. hij is aangeduid via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of subcomité, opgericht volgens hoofdstuk III van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, die een pensioenstelsel invoert;”

2° het wordt aangevuld met de bepalingen onder 23° en 24°, luidende:

“23° werkman: de werknemer bedoeld in artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

24° bediende: de werknemer bedoeld in artikel 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

Art. 26. In dezelfde wet wordt een artikel 7/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 7/1. Onverminderd de vermeldingen waarvan de opname wordt opgelegd door andere wettelijke of reglementaire bepalingen, moeten de statuten van de in artikel 3, § 1, 5°, a), bedoelde inrichter of de akte waarmee de inrichter werd opgericht, minstens vermelden:

1° de benaming en het adres van de zetel van de inrichter;

2° als de inrichter optreedt voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités, de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij optreedt;

3° het doel waarvoor hij ingesteld is;

4° de personen die kunnen genieten van het aanvullend pensioen tot de opbouw waarvan de inrichter zich



à constituer, ainsi que les modalités d'octroi et de liquidation de celle-ci;

5° les catégories d'employeurs tenus au paiement des cotisations destinées au financement de la pension complémentaire;

6° le montant ou le mode de fixation de ces cotisations et leur mode de perception;

7° s'il existe une solidarité entre les employeurs et l'étendue de cette solidarité;

8° le mode de nomination et les pouvoirs des membres de l'organe de gestion;

9° le mode de prise de décision de l'organe de gestion;

10° la forme et le délai dans lesquels il est fait rapport à la ou aux commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, par l'organe de gestion de l'organisateur, sur l'accomplissement de sa mission;

11° le mode de dissolution, de liquidation et d'affectation du patrimoine de l'organisateur;

12° si un organisateur intervient pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, le mode d'affectation du patrimoine de l'organisateur, en ce compris lorsqu'il n'intervient plus pour l'une de ces commissions paritaires ou sous-commissions paritaires."

Art. 27. Dans la même loi, il est inséré un article 7/2 rédigé comme suit:

"Art. 7/2. Le contenu des statuts de l'organisateur ou de l'acte qui institue celui-ci doit être repris en termes identiques dans toutes les conventions collectives de travail qui règlent l'intervention de l'organisateur pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires."

Art. 28. Dans l'article 8, alinéa 2, de la même loi, les mots "et au plus tard un an après la date de sa conclusion" sont abrogés.

Art. 29. Dans la même loi, il est inséré un article 8/1 rédigé comme suit:

"Le Roi peut, sur proposition du Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-com-

verbonden heeft, alsook de modaliteiten van toekenning en van uitkering hiervan;

5° de categorieën van werkgevers die de bijdragen bestemd voor de financiering van het aanvullend pensioen moeten betalen;

6° het bedrag of de wijze van vaststelling van deze bijdragen en hun inningswijze;

7° of er solidariteit bestaat tussen werkgevers en de omvang van deze solidariteit;

8° de wijze van benoeming en de bevoegdheden van de leden van het beheersorgaan;

9° de wijze van besluitvorming van het beheersorgaan;

10° de wijze en het tijdstip waarop het beheersorgaan van de inrichter aan het paritair comité en/of de paritaire comités of aan het paritair subcomité en/of de paritaire subcomités verslag doet over het vervullen van zijn opdracht;

11° de wijze van ontbinding, vereffening en aanwending van het vermogen van de inrichter;

12° als de inrichter optreedt voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités, de wijze van aanwending van het vermogen van de inrichter, met inbegrip van de situatie waarin hij niet meer optreedt voor een van deze paritaire comités of paritaire subcomités."

Art. 27. In dezelfde wet wordt een artikel 7/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 7/2. De inhoud van de statuten van de inrichter of van de akte die deze opricht, moet in identieke bewoordingen hernomen worden in alle collectieve arbeidsovereenkomsten die de tussenkomst van de inrichter voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités regelen."

Art. 28. In artikel 8, tweede lid, van dezelfde wet worden de woorden "en uiterlijk één jaar na de datum van sluiting ervan" opgeheven.

Art. 29. In dezelfde wet wordt een artikel 8/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 8/1. De Koning kan op voorstel van de Minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze

*missions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent le même organisateur ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes qui ont trait au régime de pension.”*

*Art. 30. A l'article 14, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, remplacé par la loi du 10 mai 2007, les modifications suivantes sont apportées:*

*1° il est inséré un alinéa rédigé comme suit entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2:*

*“La différence de traitement entre les travailleurs qui sont affiliés à différents engagements de pension en application des articles 15 et 16 ne constitue pas une discrimination illicite.”*

*2° dans l'alinéa 3, qui devient l'alinéa 4, le nombre “2” est remplacé par le nombre “3”.*

*Art. 31. Dans la même loi, il est inséré un article 14/1 rédigé comme suit:*

*“Art. 14/1. La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination visée à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour les périodes de travail situées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.”*

*Art. 32. Dans la même loi, il est inséré un article 14/2 rédigé comme suit:*

*“Art. 14/2. § 1<sup>er</sup>. La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est, pour les ouvriers et les employés se trouvant dans une situation comparable, une discrimination au sens de l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour les périodes de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025.*

*§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination au sens de l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, lorsque cette différence de traitement résulte du fait qu'un ou des travailleurs ont refusé conformément à l'article 16, § 3, de participer à un régime de pension modifié ou à un nouveau régime de pension dans lequel la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est supprimée en tant que telle.*

*§ 3. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination au sens de l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, lorsque cette différence de traitement subsiste encore en vertu de l'article 16,*

*paritaire comités en/of paritaire subcomités dezelfde inrichter oprichten en/of aanduiden alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met het pensioenstelsel algemeen verbindend verklaren.”*

*Art. 30. In artikel 14, § 1, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 mei 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:*

*1° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:*

*“Het verschil in behandeling tussen de werknemers die in toepassing van de artikelen 15 en 16 aangesloten zijn bij verschillende pensioentoezeggingen, maakt geen verboden discriminatie uit.”*

*2° in het derde lid, dat het vierde lid wordt, wordt het woord “tweede” vervangen door het woord “derde”.*

*Art. 31. In dezelfde wet wordt een artikel 14/1 ingevoegd, luidende:*

*“Art. 14/1. Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, maakt geen discriminatie bedoeld in artikel 14, § 1, eerste lid, uit voor de tewerkstellingsperiodes die gesitueerd zijn voor 1 januari 2015.”*

*Art. 32. In dezelfde wet wordt een artikel 14/2 ingevoegd, luidende:*

*“Art. 14/2. § 1. Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, is voor werklieden en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden een discriminatie in de zin van artikel 14, § 1, eerste lid, voor tewerkstellingsperiodes vanaf 1 januari 2025.*

*§ 2. In afwijking van de eerste paragraaf maakt een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, geen discriminatie in de zin van artikel 14, § 1, eerste lid, uit, wanneer het voortkomt uit het feit dat een of meerdere werknemers overeenkomstig artikel 16, § 3, geweigerd hebben deel te nemen aan een gewijzigd pensioenstelsel of aan een nieuw pensioenstelsel waarbij het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden wordt opgeheven.*

*§ 3. In afwijking van de eerste paragraaf maakt een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden geen discriminatie in de zin van artikel 14, § 1, eerste lid, uit, wanneer het krachtens artikel 16, § 3, nog blijft voortbestaan in het*



§ 3, dans le ou les régimes de pension repris par le cessionnaire dans le cadre d'un transfert conventionnel ou d'une fusion."

Art. 33. Dans la même loi, il est inséré un article 14/3 rédigé comme suit:

"Art. 14/3. § 1<sup>er</sup>. La différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination visée à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour les périodes de travail situées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025 s'il s'agit d'une différence de traitement qui a été introduite dans un régime de pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La différence de traitement visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne forme pas une discrimination visée à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour les périodes de travail situées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025 à condition que l'employeur s'inscrive dans un trajet pour mettre fin au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025 aux différences de traitement en tenant compte de ce qui se passe en cette matière au sein de la et/ou des commissions et/ou de la et/ou des sous-commissions paritaires dont il relève.

§ 2. Les régimes de pension qui sont introduits pour la première fois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, ne peuvent comporter aucune différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Par dérogation à l'alinéa précédent, un régime de pension introduit pour la première fois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 peut comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, à condition que cette différence de traitement vise à supprimer une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés existant dans un régime de pension au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le ou les régimes de pension repris par le cessionnaire dans le cadre d'un transfert conventionnel ou d'une fusion peu(ven)t comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, si cette différence de traitement existait dans le ou les régimes de pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

§ 3. Les régimes de pension existant au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ne peuvent introduire après cette date une nouvelle différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

pensioenstelsel of de pensioenstelsels die door een overnemer overgenomen worden in het kader van een conventionele overdracht of fusie."

Art. 33. In dezelfde wet wordt een artikel 14/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 14/3. § 1. Het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, maakt geen discriminatie bedoeld in artikel 14, § 1, eerste lid, uit voor de tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025, indien het verschil in behandeling in een pensioenstelsel ingevoerd is geweest voor 1 januari 2015.

Het in het eerste lid bedoelde verschil in behandeling maakt voor tewerkstellingsperiodes tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025 geen discriminatie bedoeld in artikel 14, § 1, eerste lid, uit op voorwaarde dat de werkgever zich inschrijft in een traject om de verschillen in behandeling tegen ten laatste 1 januari 2025 te beëindigen, rekening houdende met wat zich op dit vlak voordoet in het paritaire comité en/of de paritaire comités en/of in het paritaire subcomité en/of de paritaire subcomités waar hij onder valt.

§ 2. Pensioenstelsels die voor het eerst ingevoerd worden vanaf 1 januari 2015, mogen geen verschil in behandeling maken dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

In afwijking van het vorige lid kan een pensioenstelsel dat voor het eerst ingevoerd wordt vanaf 1 januari 2015 een verschil in behandeling bevatten dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, op voorwaarde dat dit verschil in behandeling erop gericht is om een verschil in behandeling op te heffen dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden en dat op 1 januari 2015 in een pensioenstelsel bestaat.

In afwijking van het eerste lid kan een pensioenstelsel dat of kunnen pensioenstelsels die door de overnemer overgenomen wordt/worden in het kader van een conventionele overdracht of een fusie, een verschil in behandeling bevatten dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op voorwaarde dat dit verschil in behandeling voor 1 januari 2015 in het pensioenstelsel of de pensioenstelsels bestond.

§ 3. Pensioenstelsels die bestaan op 1 januari 2015, mogen na deze datum geen nieuw verschil in behandeling invoeren dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

*Par dérogation à l'alinéa précédent, de nouvelles différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés peuvent être introduites après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans un régime de pension existant au 1<sup>er</sup> janvier 2015, à condition qu'elles visent à supprimer une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés existant dans le régime de pension au 1<sup>er</sup> janvier 2015."*

*Art. 34. Dans la même loi, il est inséré un article 14/4 rédigé comme suit:*

*"Art. 14/4. § 1<sup>er</sup>. Les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui, abstraction faite de leur compétence exclusive pour les ouvriers ou les employés, sont, conformément aux arrêtés royaux relatifs à la constitution de ces organes, compétentes, soit explicitement, soit de façon résiduaire, pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise, prennent les mesures nécessaires pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés compte tenu des modalités décrites ci-après.*

*A cette fin, les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires concernées entament sans délai des négociations pour conclure des protocoles d'accord.*

*Ces protocoles d'accord précisent la manière dont les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires doivent mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.*

*La conclusion de ces protocoles d'accord doit mener à la conclusion d'une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles déposé(es) au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023 au plus tard et dont l'objet est de mettre fin pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tard à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.*

*Dans les deux mois de leur conclusion, les protocoles d'accord sont déposés au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale qui les transmet sans délai au secrétariat du Conseil national du travail.*

*La ou les convention(s) collective(s) de travail visée(s) à l'alinéa 4 peuvent, conformément à l'article 9, prévoir la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même l'exécution d'une partie ou de la totalité du régime de*

*In afwijking van het vorige lid kunnen nieuwe verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden na 1 januari 2015 worden ingevoerd in een pensioenstelsel dat bestaat op 1 januari 2015, op voorwaarde dat ze erop gericht zijn om een verschil in behandeling op te heffen dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden en dat op 1 januari 2015 in het pensioenstelsel bestaat."*

*Art. 34. In dezelfde wet wordt een artikel 14/4 ingevoegd, luidende:*

*"Art. 14/4. § 1. De paritaire comités en/of de paritaire subcomités die, ongeacht hun uitsluitende bevoegdheid voor werklieden of bedienden, overeenkomstig de koninklijke besluiten tot oprichting van deze organen hetzij op expliciete, hetzij op residuaire wijze bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten, nemen de noodzakelijke maatregelen om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, te beëindigen. Zij houden daarbij rekening met de hierna bepaalde modaliteiten.*

*De paritaire comités en/of de paritaire subcomités starten met dat doel zonder vertraging onderhandelingen op om protocolakkoorden te sluiten.*

*Deze protocolakkoorden bepalen de wijze waarop de paritaire comités en/of de paritaire subcomités het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden moeten beëindigen.*

*Het sluiten van deze protocolakkoorden moet leiden tot het sluiten van een of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die tegen ten laatste 1 januari 2023 neergelegd wordt/worden bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en waarvan het doel is om tegen ten laatste 1 januari 2025 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.*

*De protocolakkoorden worden binnen twee maanden na het sluiten ervan neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die ze onverwijld overmaakt aan het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad.*

*Overeenkomstig artikel 9, kan/kunnen de in het vierde lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst(en) aan de werkgever de mogelijkheid bieden om de uitvoering van het pensioenstelsel voor alle of een deel van zijn*

*pension pour l'ensemble des travailleurs ou une partie de ceux-ci dans un régime de pension au niveau de l'entreprise. Conformément à l'article 14/3, § 2, alinéa 2, et § 3, alinéa 2, la ou les convention(s) collective(s) de travail visée(s) à l'alinéa 4 peuvent comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés au niveau de la définition de la catégorie de travailleurs pour laquelle la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même le régime de pension est autorisée. Conformément à l'article 14/3, § 2, alinéa 2, et § 3, alinéa 2, le régime de pension organisé au niveau de l'entreprise conformément à l'article 9 peut également lui-même comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.*

*§ 2. Les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, transmettent respectivement pour le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 1<sup>er</sup> janvier 2022 un rapport au Conseil national du travail dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qui ont été réalisés pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.*

*Pour respectivement le 1<sup>er</sup> juillet 2016, le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 1<sup>er</sup> juillet 2020, le Conseil national du travail transmet sur la base des rapports qui lui ont été transmis en vertu du précédent alinéa au Ministre qui a les Pensions dans ses compétences et au Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences une évaluation sur les progrès au niveau sectoriel concernant la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Lors de cette évaluation, une attention particulière est accordée au coût de la suppression de la différence de traitement.*

*Pour le 1<sup>er</sup> juillet 2022, le Conseil national du travail transmet au Ministre qui a les Pensions dans ses compétences et au Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences une évaluation supplémentaire où sont identifiés les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires qui n'ont pas déposé de protocole d'accord ou qui, si elles en ont déposé, n'ont pas, depuis ce dépôt, fait de progrès supplémentaire en vue de la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.*

*§ 3. Si pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires visées au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, n'ont pas déposé au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale une ou plusieurs conventions collectives*

*werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming. Overeenkomstig artikel 14/3, § 2, tweede lid, en § 3, tweede lid, kan/kunnen de in het vierde lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst(en) een verschil in behandeling bevatten dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op het vlak van de omschrijving van de categorie van werknemers waarvoor de werkgever de mogelijkheid heeft om zelf het pensioenstelsel te organiseren. Overeenkomstig artikel 14/3, § 2, tweede lid, en § 3, tweede lid, kan het overeenkomstig artikel 9 op het niveau van de onderneming georganiseerde pensioenstelsel zelf eveneens een verschil in behandeling bevatten dat berust op het verschil tussen werklieden en bedienden.*

*§ 2. De in § 1, eerste lid, bedoelde paritaire comités en/of paritaire subcomités maken respectievelijk tegen 1 januari 2016, 1 januari 2018, 1 januari 2020 en 1 januari 2022 aan de Nationale Arbeidsraad een verslag over waarin ze een overzicht geven van de werkzaamheden die verricht werden om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden te beëindigen.*

*Tegen respectievelijk 1 juli 2016, 1 juli 2018 en 1 juli 2020 maakt de Nationale Arbeidsraad aan de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren en aan de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, een evaluatie over, gebaseerd op de verslagen die hem krachtens het vorige lid overgemaakt werden, over de vooruitgang die op sectoraal niveau geboekt werd in de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Bij deze evaluatie wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de kost van de opheffing van het verschil in behandeling.*

*Tegen 1 juli 2022 maakt de Nationale Arbeidsraad aan de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren en aan de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, een bijkomende evaluatie over waarin de paritaire comités en/of de paritaire subcomités geïdentificeerd worden die geen protocolakkoord hebben neergelegd of die, indien ze er een hebben neergelegd, sinds de neerlegging geen bijkomende vooruitgang geboekt hebben op het vlak van de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.*

*§ 3. Als de in § 1, eerste lid, bedoelde paritaire comités en/of paritaire subcomités tegen 1 januari 2023 bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg niet een of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten neerge-*

*de travail qui met(tent) fin pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tard à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil national du travail, prendre des mesures pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés compte tenu des spécificités des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées.*

*Le Roi choisit les mesures qu'il prend conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> parmi celles définies dans un arrêté délibéré en conseil des ministres après avis du Conseil national du travail."*

*Art. 35. L'article 16 de la même loi, modifié par la loi du 27 octobre 2006, est complété par un paragraphe rédigé comme suit:*

*"§ 3. Lorsqu'un régime de pension existant est avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 modifié ou remplacé par un nouveau régime de pension afin de supprimer une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, les travailleurs qui étaient affiliés au régime existant peuvent refuser de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension, à moins qu'une convention collective de travail rende obligatoire l'affiliation au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension. Le refus de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension doit être exprimé au plus tard à l'entrée en vigueur respectivement de l'instauration ou de la modification de celui-ci.*

*Par régime de pension existant visé au précédent alinéa, l'on entend un régime de pension qui était déjà en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et dans lequel une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est faite.*

*L'organisateur est tenu de poursuivre l'engagement de pension des travailleurs qui refusent de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>.*

*La possibilité d'adhérer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> est toujours offerte aux travailleurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> lorsque le régime de pension existant ou le régime de pension modifié ou le nouveau régime de pension visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont ultérieurement modifiés.*

*legd hebben die het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden tegen ten laatste 1 januari 2025 beëindigt/beëindigen, kan de Koning bij een in Ministerraad overlegd besluit genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad maatregelen nemen om een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Hij houdt daarbij rekening met de bijzonderheden van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités.*

*De Koning kiest de maatregelen die hij overeenkomstig het eerste lid oplegt, uit de maatregelen die bepaald worden in een in Ministerraad overlegd besluit genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad."*

*Art. 35. Artikel 16 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 27 oktober 2006, wordt aangevuld met een paragraaf, luidende:*

*"§ 3. Wanneer een bestaand pensioenstelsel voor 1 januari 2025 wordt gewijzigd of door een nieuw pensioenstelsel wordt vervangen om een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op te heffen, kunnen de werknemers die bij het bestaande pensioenstelsel waren aangesloten weigeren deel te nemen aan het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel, tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst de aansluiting bij het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel verplicht stelt. De weigering om deel te nemen aan het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel moet ten laatste geuit worden bij de inwerkingtreding van respectievelijk de oprichting of de wijziging ervan.*

*Onder een in het vorig lid bedoeld bestaand pensioenstelsel wordt verstaan een pensioenstelsel dat reeds in voege was op 1 januari 2015 waarin een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wordt gemaakt.*

*De inrichter is verplicht om de pensioentoezegging van werknemers die weigeren deel te nemen aan het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel verder te zetten.*

*Aan de in het eerste lid bedoelde werknemers wordt steeds de mogelijkheid geboden om toe te treden tot het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel, wanneer het bestaande pensioenstelsel of het in het eerste lid bedoelde gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel achteraf wordt gewijzigd.*



*Les travailleurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent également adhérer à tout autre régime de pension ou tout nouveau régime de pension qui serait institué par l'organisateur.*

*La période pendant laquelle les travailleurs visés au premier alinéa peuvent adhérer à un des régimes de pension visés à l'alinéa 4 ou 5 est limitée dans le temps et leur est communiquée dans chaque cas concret.*

*L'organisateur et, si l'organisateur est une personne morale visée à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 5°, a), également l'employeur sont dispensés de toutes les obligations qui découlent des régimes de pension qui ont fait l'objet d'un refus d'adhésion valable, envers le travailleur qui refuse d'adhérer à un régime de pension conformément au présent paragraphe.*

*Au plus tard pour le 1<sup>er</sup> janvier 2032, le ministre qui a les Pensions dans ses compétences évaluera, après avis du Conseil national du travail, l'application du présent paragraphe afin de déterminer les conséquences de celle-ci sur la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés."*

*Art. 36. Dans la même loi, il est inséré un article 63/1 rédigé comme suit:*

*"Art. 63/1. La condition visée à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 5°, a), 1, n'est pas applicable aux personnes morales qui, à la date d'entrée en vigueur du présent article, interviennent pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires."*

*Art. 37. L'adaptation des statuts ou de l'acte qui institue l'organisateur visé à l'article 3, § 1, 5°, a), de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale en raison de l'article 26 de cette loi ainsi que l'adaptation des conventions collectives de travail en raison de l'article 27 de cette loi doivent être réalisées pour le 1<sup>er</sup> juillet 2017 au plus tard."*

#### JUSTIFICATION

Le 10 février 2014, les partenaires sociaux sont arrivés à un accord au sein du groupe des 10 sur la suppression progressive dans la matière des pensions complémentaires des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. Cet accord a été traduit dans un avis concret, l'avis n° 1893, du Conseil national du travail du 12 février 2014. Cet avis est basé sur l'avant-projet de loi que

*De in het eerste lid bedoelde werknemers kunnen eveneens toetreden tot ieder ander pensioenstelsel of tot ieder nieuw pensioenstelsel dat door de inrichter zou worden ingesteld.*

*De periode binnen dewelke de in het eerste lid bedoelde werknemers kunnen toetreden tot één van de in het vierde of vijfde lid bedoelde pensioenstelsels, is beperkt in de tijd en wordt in elk concreet geval aan hen meegedeeld.*

*De inrichter en, in geval de inrichter een rechtspersoon, bedoeld in artikel 3, § 1, 5°, a), is, ook de werkgever worden ten aanzien van de werknemer die overeenkomstig deze paragraaf deelname tot een pensioenstelsel weigert, ontslagen van alle verplichtingen die voortvloeien uit de pensioenstelsels waaraan deelname rechtsgeldig werd geweigerd.*

*Uiterlijk tegen 1 januari 2032 evalueert de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing van deze paragraaf teneinde na te gaan wat de gevolgen ervan zijn op de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden."*

*Art. 36. In dezelfde wet wordt een artikel 63/1 ingevoegd, luidende:*

*"Art. 63/1. De in artikel 3, § 1, 5°, a), 1, bedoelde voorwaarde is niet toepasselijk op rechtspersonen die op de datum van inwerkingtreding van dit artikel optreden voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités."*

*Art. 37. De aanpassing van de statuten of de akte van oprichting van de in artikel 3, § 1, 5°, a), van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid bedoelde inrichter ten gevolge van artikel 26 van deze wet, alsook de aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten ten gevolge van artikel 27 van deze wet moet tegen uiterlijk 1 juli 2017 gebeurd zijn."*

#### VERANTWOORDING

Op 10 februari 2014 bereikten de sociale partners binnen de groep van 10 een akkoord over de geleidelijke opheffing in de materie van de aanvullende pensioenen van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Dit akkoord werd vertaald in een concreet advies, het advies nr. 1893, van de Nationale Arbeidsraad van 12 februari 2014. Dit advies is gebaseerd op een voorontwerp

le ministre des Pensions avait soumis au Conseil national du travail pour consultation.

L'amendement n°11 introduit un titre III. L'objectif de ce titre est de créer un dispositif légal en matière de pensions complémentaires pour encadrer la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. Ainsi, il est donné exécution à l'accord obtenu au sein du groupe des 10 et à l'avis n° 1893 du Conseil national du travail.

## 1. EXPOSÉ GÉNÉRAL

### 1. Introduction

La distinction entre ouvriers et employés est très répandue dans la pratique. D'origine historique, elle est appliquée depuis de nombreuses décennies. Le marché du travail, la politique du marché du travail et le droit du travail sont entièrement articulés autour de cette distinction qui se marque aussi dans les relations entre les partenaires sociaux.

Pendant des années, la distinction entre ouvriers et employés a été admise comme allant de soi. Lorsqu'à la fin du dix-neuvième siècle et au début du vingtième siècle, cette distinction a commencé à être appliquée dans la législation, les ouvriers et les employés pouvaient encore être facilement différenciés: les ouvriers effectuaient un travail manuel et les employés un travail intellectuel. Sur le lieu de travail, la différence entre travail manuel et intellectuel était claire.

Il n'est donc pas étonnant que pendant une très longue période, cette différence n'ait pas été remise en question et que toute la législation sociale belge soit imprégnée par cette distinction entre ouvriers et employés.

De la même façon qu'elle est omniprésente dans les conditions salariales et de travail et dans les négociations collectives sur ces thèmes, cette distinction entre ouvriers et employés a aussi amené les pensions complémentaires à se développer et à évoluer différemment selon ces statuts distincts. Lors de l'instauration de la LPC, le législateur l'a formulé en ces termes<sup>1</sup>:

*“Le projet [qui est finalement devenu la LPC] tend à démocratiser les pensions complémentaires. Il offre des possibilités quant à l'ouverture et la démocratisation de régimes de pensions complémentaires réellement fondés sur la solidarité. Cette démocratisation est importante en premier lieu pour les ouvriers et en second lieu pour tous les travailleurs des PME.*

*Pendant longtemps, les pensions complémentaires pouvaient en effet être considérées comme un phénomène marginal qui profitait surtout aux employés de niveau supérieur et aux cadres. A partir du début des années nonante, cette situation a commencé à changer peu à peu. De plus en plus*

<sup>1</sup> Projet de loi relative aux pensions complémentaires, Doc. Parl., Chambre, 2000-2001, DOC 50 1340/001, 17.

van wet dat de minister van Pensioenen voor consultatie had overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

Amendement nr.11 voert een titel III in. Deze titel beoogt in de materie van de aanvullende pensioenen een wettelijk kader te creëren voor de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het akkoord binnen de groep van 10 en het advies nr.1893 van de Nationale Arbeidsraad.

## 1. ALGEMENE TOELICHTING

### 1. Inleiding

Het onderscheid tussen werklieden en bedienden is in de praktijk wijd verspreid. Het onderscheid is historisch te verklaren en wordt sinds vele decennia toegepast. De arbeidsmarkt, het arbeidsmarktbeleid en het arbeidsrecht zijn er helemaal op gebouwd. De verhoudingen tussen de sociale partners zijn eveneens op dit onderscheid geënt.

Jarenlang werd het onderscheid tussen werklieden en bedienden als vanzelfsprekend aanvaard. Toen de wetgeving vanaf het einde van de negentiende eeuw en het begin van de twintigste eeuw dit onderscheid begon te hanteren, konden werklieden en bedienden nog gemakkelijk van elkaar worden gedifferentieerd. Werklieden voerden handarbeid uit. Bedienden verrichtten hoofdarbeid. Het contrast tussen manuele en intellectuele arbeid was op de werkvloer duidelijk.

Het is bijgevolg niet verwonderlijk dat gedurende een hele lange tijd het verschil tussen werklieden en bedienden niet in vraag werd gesteld. Het is evenmin verbazingwekkend dat de hele Belgische sociale wetgeving doordrenkt is van het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

En net zoals dit onderscheid alom aanwezig is in de loon- en arbeidsvoorwaarden en in de collectieve onderhandelingen daarover, zijn de aanvullende pensioenen eveneens in de praktijk verschillend gegroeid en ontwikkeld voor werklieden en bedienden. Bij de invoering van de WAP formuleerde de wetgever dit als volgt:<sup>1</sup>

*“Het ontwerp [dat uiteindelijk de WAP geworden is] beoogt een democratisering van de aanvullende pensioenen in te zetten. Het ontwerp is een kans voor opening en democratisering van waarlijk op solidariteit gestoelde aanvullende pensioenstelsels. Deze democratisering is in de eerste plaats belangrijk voor de arbeiders en in de tweede plaats voor alle werknemers van K.M.O.'s.*

*Gedurende lange tijd vormden aanvullende pensioenen immers een marginaal verschijnsel dat vooral de hogere bedienden en kaders ten goede kwam. Vanaf het begin van de jaren negentig is stilaan een kentering gekomen in deze situatie. Meer en meer aanvullende pensioenregelingen*

<sup>1</sup> Wetsontwerp betreffende de aanvullende pensioenen, Gedr. St., Kamer, 2000-2001, DOC 50 1340/001, 17.



*de règlements de pensions complémentaires admettaient l'affiliation des employés de niveau inférieur ou de tous les employés dans les secteurs forts et les grandes entreprises."*

Cependant, force est de conclure que la distinction entre ouvriers et employés, fondée sur la nature du travail à accomplir est de moins en moins évidente à établir. Bon nombre de fonctions ouvrières nécessitent aujourd'hui d'importantes capacités intellectuelles et mentales, alors que certaines fonctions d'employé sont purement exécutives. La différence entre ouvriers et employés est devenue moins identifiable et par conséquent aussi moins pertinente comme critère distinctif.

2. Arrêts de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 1993 et du 7 juillet 2011

La Cour d'arbitrage a posé un constat similaire dans un arrêt du 8 juillet 1993. Pour la cour, la distinction entre ouvriers et employés ne correspondait plus aux évolutions d'un marché du travail et d'une société en constante mutation, même si lorsque cette distinction entre ouvriers et employés a commencé à être employée dans la législation sociale, il s'agissait sans doute d'un critère valable. Pendant des générations, elle s'est consolidée et enracinée dans la réglementation, dans la pratique quotidienne et dans les esprits. Une distinction aussi fondamentale entre ouvriers et employés ne peut être brusquement annulée du jour au lendemain. Pour mettre fin à une telle différence de traitement dont l'impact sur des domaines importants de la vie sociale est majeur, il faut impérativement procéder par adaptations progressives.<sup>2</sup>

Dix-huit ans plus tard, dans un arrêt du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle s'est à nouveau prononcée en faveur d'une réduction progressive des différences de traitement constatées. Quand une réforme visant à rétablir l'égalité a des répercussions à la portée aussi vaste et importante, le législateur doit agir de manière d'autant plus réfléchie et mettre en œuvre cette égalisation de manière phasée. Il faut également tenir compte du large pouvoir d'appréciation du législateur lorsqu'il définit sa politique en matière socio-économique.<sup>3</sup>

Or, la Cour constitutionnelle a jugé que depuis l'arrêt du 8 juillet 1993, peu d'adaptations progressives avaient été mises en œuvre et redouté que certaines différences de traitement basées sur la distinction entre ouvriers et employés ne soient encore maintenues pendant un certain temps.<sup>4</sup>

La Cour constitutionnelle a dès lors encore accordé deux ans au législateur, c'est-à-dire jusqu'au 8 juillet 2013, pour y remédier. Ce travail législatif est tout particulièrement nécessaire pour les jours de carence et les délais de préavis, qui constituent l'objet proprement dit de l'arrêt du 7 juillet 2011.

<sup>2</sup> Cour d'arbitrage, arrêt n°56/93, 8 juillet 1993, B.6.3.1.

<sup>3</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°125/2001, 7 juillet 2011, B.4.1.

<sup>4</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°125/2011, 7 juillet 2011, B.4.3.

*voorzagen in de aansluiting van de lagere bedienden of van alle bedienden in sterke sectoren en grote bedrijven."*

Men kan evenwel niet omheer de volgende conclusie: het onderscheid tussen werklieden en bedienden, gegrond op de aard van het uit te voeren werk, is steeds minder gemakkelijk te maken. Vele werkliefdenfuncties vereisen thans een hoge mate van intellectuele en mentale vaardigheden, terwijl sommige bediendefuncties van louter uitvoerende aard zijn. Het verschil tussen werklieden en bedienden is minder herkenbaar geworden en is bijgevolg ook minder bruikbaar als onderscheidingscriterium.

2. De arresten van het Grondwettelijk Hof van 8 juli 1993 en 7 juli 2011

Een gelijkaardige constatering maakte het Arbitragehof in een arrest van 8 juli 1993. Volgens het Hof beantwoordde het onderscheid tussen werklieden en bedienden niet meer aan de ontwikkelingen van de steeds evoluerende arbeidsmarkt en maatschappij. Maar op het ogenblik dat men in de sociale wetgeving het onderscheid tussen werklieden en bedienden begon te hanteren, was dat zeker een valabel criterium om te gebruiken. Gedurende generaties is dan het onderscheid tussen werklieden en bedienden in de regelgeving, in de praktijk van alledag en in de hoofden van de mensen bestendigd en verder versterkt. Een zo ingrijpend onderscheid tussen werklieden en bedienden kan niet abrupt, van de ene dag op de andere, ongedaan worden gemaakt. Dergelijk verschil in behandeling, dat een zeer verregaande impact heeft op belangrijke domeinen van het maatschappelijk leven, kan slechts via stapsgewijze aanpassingen worden weggewerkt.<sup>2</sup>

Achttien jaar later, in een arrest van 7 juli 2011, bleef het Grondwettelijk Hof achter de werkwijze van een geleidelijke vermindering van de vastgestelde verschillen in behandeling staan. Zeker wanneer een hervorming die beoogt de gelijkheid te herstellen verreikende en ernstige gevolgen heeft, gaat de wetgever het best doordacht te werk en brengt hij de gelijkenschakeling in opeenvolgende stadia tot stand. Tevens moet rekening worden gehouden met de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover de wetgever beschikt bij het bepalen van zijn beleid in sociaal-economische aangelegenheden.<sup>3</sup>

Het Grondwettelijk Hof vond echter dat sinds het arrest van 8 juli 1993 er maar weinig van de verwachte geleidelijke aanpassingen tot stand was gekomen. Het Hof vreesde dat sommige verschillen in behandeling op grond van het onderscheid tussen werklieden en bedienden nog geruime tijd zouden worden behouden.<sup>4</sup>

Daarom gaf het Grondwettelijk Hof de wetgever nog twee jaar de tijd, tot 8 juli 2013, om het onderscheid tussen werklieden en bedienden te verhelpen. Dit wetgevend werk moet zeker worden verricht op het gebied van carenzdagen en opzeggingstermijnen, het eigenlijke onderwerp van het

<sup>2</sup> Arbitragehof, arrest nr. 56/93, 8 juli 1993, B.6.3.1.

<sup>3</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2001, 7 juli 2011, B.4.1.

<sup>4</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011, 7 juli 2011, B.4.3.

Le législateur aura alors eu, depuis l'arrêt du 8 juillet 1993, au total vingt ans pour prendre les initiatives légales nécessaires.

Début juillet 2013, le kern a approuvé une proposition de compromis concernant l'harmonisation des délais de préavis et des jours de carence. Cette proposition de compromis a été transposée dans la réglementation via la loi du 26 décembre 2013 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

### 3. Enjeu du titre III

Le titre III vise à prévoir dans les plus brefs délais un cadre légal qui, à terme, doit mener à la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés dans le domaine des pensions complémentaires, tout en respectant la progressivité préconisée par la Cour constitutionnelle.

Le titre III vise à donner aux partenaires sociaux tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour parvenir à une égalisation progressive des ouvriers et des employés dans le domaine des pensions complémentaires. Pendant les 8 premières années de cette période de transition de dix ans, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023, outre les entreprises, les secteurs auront aussi la main. Pendant cette période, la responsabilité repose en premier lieu auprès des secteurs. Ils doivent supprimer les différences de traitement au niveau sectoriel qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. Les entreprises peuvent, pendant cette phase, choisir d'attendre ce qui sera décidé au niveau sectoriel. Les entreprises peuvent aussi décider d'aborder immédiatement au niveau de l'entreprise la question de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Ces entreprises ne peuvent cependant dans ce cas pas être pénalisées. C'est pourquoi les commissions et sous-commissions paritaires peuvent prévoir dans les conventions collectives de travail sectorielles un certain nombre de procédés pour que les employeurs qui n'ont pas opté pour la position d'attendre et qui ont directement entamé des démarches pour mettre fin ou diminuer les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés ne soient pas confrontés à un coût plus grand que les employeurs qui ont opté pour la position d'attendre. Ces procédés tels que l'*opting out* sont précisés davantage dans le commentaire de l'article 34.

Toutefois, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, lorsque la période de transition de dix ans mentionnée ci-dessus sera écoulée, toute différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés dans le domaine des pensions complémentaires sera en tout état de cause interdite. La date du 1<sup>er</sup> janvier 2025 doit dès lors être considérée comme une vraie "cut-off date", une vraie date limite. À partir de cette date, l'interdiction d'établir une distinction entre ouvriers et employés aura pleinement effet dans le domaine des pensions complémentaires.

Cela signifie aussi que les situations se produisant avant la date limite du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et comprenant toujours une

arrest van 7 juli 2011. Dan zal de wetgever, sinds het arrest van 8 juli 1993, in totaal twintig jaar de tijd hebben gehad om de nodige wettelijke initiatieven te nemen.

Begin juli 2013 keurde het kernkabinet een compromisvoorstel over de harmonisering van de opzeggingstermijnen en de carenzdagen goed. Dit compromisvoorstel werd in regelgeving omgezet via de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

### 3. Het opzet van titel III

Titel III beoogt zo snel mogelijk te voorzien in een wettelijk kader dat op termijn dient te leiden tot het verdwijnen van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden in het kader van de aanvullende pensioenen. Daarbij wordt de door het Grondwettelijk Hof vooropgestelde weg van de geleidelijkheid bewandeld.

Het is de bedoeling van titel III om aan de sociale partners op sectoraal en ondernemingsniveau nog tot 1 januari 2025 de tijd te geven om tot een geleidelijke gelijkschakeling tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen te komen. Tijdens de eerste 8 jaar van deze overgangperiode van tien jaar, dit is tot 1 januari 2023, zijn naast de ondernemingen ook de sectoren aan zet. Toch ligt tijdens deze periode de verantwoordelijkheid in eerste instantie bij de sectoren. Zij moeten de verschillen in behandeling op sectoraal niveau die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden opheffen. Ondernemingen kunnen tijdens deze fase ervoor kiezen om af te wachten wat er op sectoraal niveau wordt beslist. Ondernemingen mogen ook beslissen om onmiddellijk op ondernemingsniveau het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden aan te pakken. Deze ondernemingen mogen daar evenwel niet worden bestraft. Daarom kunnen de paritaire comités en de paritaire subcomités in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten een aantal procédés voorzien die ervoor zorgen dat werkgevers die geen afwachtende houding hebben aangenomen en die direct begonnen zijn met het opheffen of het verminderen van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden niet worden geconfronteerd met een hogere kost dan werkgevers die verkozen een afwachtende houding aan te nemen. Deze procédés zoals de *opting out* worden nader uitgelegd in het commentaar bij artikel 34.

Echter, hoe dan ook zal er vanaf 1 januari 2025, wanneer de hierboven vermelde overgangperiode van tien jaar verstreken is, in de materie van de aanvullende pensioenen geen verschil in behandeling meer mogen worden gemaakt dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. 1 januari 2025 is dan ook te beschouwen als een echte "cut-off date", een echte afsluitingsdatum. Vanaf die datum zal het verbod op het maken van een onderscheid tussen werklieden en bedienden volledig uitwerking hebben op het vlak van de aanvullende pensioenen.

Dit betekent ook dat situaties die zich voordoen voor de afsluitingsdatum van 1 januari 2025 en waarbij nog altijd een

différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires, ne sont pas concernées. Elles ne peuvent pas être considérées comme une forme de discrimination, même si leurs conséquences se produisent ou ont encore des effets après la date limite du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Cependant, le but ne peut pas être d'utiliser la période de transition allant jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour introduire une nouvelle différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés dans le domaine des pensions complémentaires ou l'amplifier. La période de transition est justement prévue pour réduire systématiquement et finalement supprimer les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Le titre III prévoit donc les nécessaires dispositions de *standstill* pour éviter qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, de nouvelles différences de traitement basées sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires ne soient introduites.

Enfin, les périodes qui sont antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ne sont pas concernées. Les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés pour les périodes qui se situent avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont autorisées et ne peuvent dès lors être remises en cause.

#### 4. Pourquoi le choix d'une approche progressive?

Il existe quatre raisons qui expliquent, dans le domaine des pensions complémentaires, le choix d'une suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. Elles correspondent aux arguments que la Cour constitutionnelle peut elle-même invoquer pour maintenir provisoirement une situation jugée inconstitutionnelle.

##### 4.1. Article 8, alinéa deux de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle

La Cour constitutionnelle peut elle-même limiter dans le temps les effets de ses arrêts qui annulent une disposition légale pour cause d'inconstitutionnalité, en vertu de l'article 8, deuxième alinéa de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle:

*“Si la Cour l'estime nécessaire, elle indique, par voie de disposition générale, ceux des effets des dispositions annulées qui doivent être considérés comme définitifs ou maintenus provisoirement pour le délai qu'elle détermine.”*

La Cour constitutionnelle peut utiliser, “si elle l'estime nécessaire”, son pouvoir de maintenir au moins provisoirement les effets d'une disposition annulée et de faire, pendant cette période, comme si cette disposition n'était pas encore annulée. Le maintien des effets de la disposition en question doit se justifier par des circonstances particulières. On peut distinguer dans la jurisprudence de la Cour six considérations qui justifient l'application de l'article 8, deuxième alinéa de la

verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden wordt gemaakt inzake aanvullende pensioenen, ongemoeid worden gelaten. Zij kunnen niet opgevat worden als een vorm van discriminatie, zelfs wanneer hun gevolgen zich voordoen of nog doorwerken na de afsluitingsdatum van 1 januari 2025.

Het kan echter niet de bedoeling zijn dat men van de overgangperiode tot 1 januari 2025 gebruik zou kunnen maken om een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen alsnog in te voeren of te vergroten. De finaliteit van de overgangperiode is juist om de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden stelselmatig te verminderen en uiteindelijk helemaal af te schaffen tegen ten laatste 1 januari 2025. Om die reden bevat dit ontwerp de nodige standstill-bepalingen. Die moeten vermijden dat vanaf 1 januari 2015 er nieuwe verschillen in behandeling op grond van het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen worden ingevoerd.

Tot slot blijven de perioden die voor 1 januari 2015 gelegen zijn helemaal buiten schot. Verschillen in behandeling die voor 1 januari 2015 gemaakt zijn en die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, worden als geoorloofd aangezien en mogen bijgevolg niet ter discussie worden gesteld.

#### 4. Waarom is er hier voor een geleidelijke aanpak gekozen?

Er zijn vier redenen aan te geven waarom op het gebied van aanvullende pensioenen wordt gekozen voor een geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Deze stemmen overeen met argumenten die het Grondwettelijk Hof zelf kan aanvoeren om een ongrondwettelijk bevonden situatie toch voor een tijdje te behouden.

##### 4.1. Artikel 8, tweede lid, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof

Het Grondwettelijk Hof kan de gevolgen van zijn arresten waarbij een wettelijke bepaling wordt vernietigd wegens ongrondwettigheid zelf in de tijd beperken. Deze mogelijkheid vloeit voort uit artikel 8, tweede lid, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof:

*“Zo het Hof dit nodig oordeelt, wijst het, bij wege van algemene beschikking, de gevolgen van de vernietigde bepaling aan welke als gehandhaafd moeten worden beschouwd of voorlopig gehandhaafd worden voor de termijn die het vaststelt.”*

Van de bevoegdheid om de gevolgen van een vernietigde bepaling minstens voor een tijdje te handhaven en dus gedurende die termijn te doen alsof die bepaling nog niet vernietigd is, kan het Grondwettelijk Hof gebruik maken “zo het dit nodig oordeelt”. Er moeten bijzondere omstandigheden voorhanden zijn die de handhaving van de gevolgen van de bepaling in kwestie noodzakelijk zijn. In de rechtspraak van het Hof zijn er zes overwegingen te ontwaren die de toe-

loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à savoir (1) la continuité de la politique, (2) la sécurité juridique, (3) l'impact de l'annulation, en l'occurrence les difficultés administratives et financières qui peuvent découler d'une annulation, (4) le souci de ne pas mettre en péril l'objectif de la norme annulée, (5) le temps dont les pouvoirs publics ont besoin pour mettre en place une nouvelle réglementation et (6) la portée ou la cause de l'annulation.<sup>5</sup>

#### 4.2. L'arrêt de la cour constitutionnelle du 7 juillet 2011

Parmi ces six raisons, la Cour constitutionnelle en a invoqué quatre dans l'arrêt du 7 juillet 2011 pour maintenir les dispositions de la loi sur le contrat de travail en matière de jour de carence et de délais de préavis jusqu'au 8 juillet 2013, bien qu'elles aient été déclarées inconstitutionnelles.<sup>6</sup>

La Cour constitutionnelle a tout d'abord fait valoir la sécurité juridique:<sup>7</sup>

*“En ce qui concerne les différences de traitement soumises à la Cour, le constat, non modulé, d'inconstitutionnalité entraînerait dans de nombreuses affaires pendantes et futures une insécurité juridique considérable...”*

Deuxièmement, la Cour s'est attachée à l'incidence du constat d'inconstitutionnalité, c'est-à-dire aux conséquences financières qui pouvaient en découler:<sup>8</sup>

*“...et pourrait engendrer des difficultés financières graves pour un grand nombre d'employeurs.”*

En outre, la Cour n'a pas voulu entraver les efforts légaux déjà fournis pour réduire les différences entre ouvriers et employés:<sup>9</sup>

*“Par ailleurs, il convient de rappeler qu'un tel constat d'inconstitutionnalité pourrait faire obstacle aux efforts d'harmonisation que la Cour, dans son arrêt n°56/93, a incité le législateur à réaliser.”*

<sup>5</sup> H. BORTELS, o.c., note sous Cour constitutionnelle, arrêt n° 125/2011, 7 juillet 2011, *TBP*, 2012, liv. 1, 43, n° 7; P. POPELIER, “Rechtshandhaving door het Arbitragehof en de Raad van State door de uitoefening van de vernietigingsbevoegdheid: de positieve en negatieve bijdrage aan de rechtsvorming”, *R.W.*, 2001-2002, liv. 34, 1213, n° 14.

<sup>6</sup> H. BORTELS, o.c., note sous Cour constitutionnelle, arrêt n° 125/2011, 7 juillet 2011, *TBP*, 2012, liv. 1, 49, n° 45.

<sup>7</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°125/2011, 7 juillet 2011, B.5.5.

<sup>8</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°125/2011, 7 juillet 2011, B.5.5.

<sup>9</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°125/2011, 7 juillet 2011, B.5.5. Voir aussi point B.5.1.: “Il en résulte que la Cour doit examiner dans quelle mesure l'incidence de sa décision doit être tempérée afin de ne pas faire obstacle à l'harmonisation progressive des statuts autorisée dans ses arrêts antérieurs.”

passing van artikel 8, tweede lid van de bijzondere wet van 6 januari 1989 rechtvaardigen, met name (1) de continuïteit van het beleid, (2) de rechtszekerheid, (3) de impact van de vernietiging, namelijk de administratieve en financiële moeilijkheden die uit een vernietiging kunnen volgen, (4) de zorg om de doelstelling van de vernietigde norm niet in gevaar te brengen, (5) de tijd die de overheid nodig heeft om een nieuwe regeling tot stand te brengen en (6) de omvang of de oorzaak van de vernietiging.<sup>5</sup>

#### 4.2. Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011

Van deze zes redenen heeft het Grondwettelijk Hof er in het arrest van 7 juli 2011 vier ingeroepen om de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet inzake de carenzdag en de opzeggingstermijnen tot 8 juli 2013 in stand te houden, hoewel die ongrondwettig waren bevonden.<sup>6</sup>

Het Grondwettelijk Hof beriep zich in de eerste plaats op de rechtszekerheid:<sup>7</sup>

*“Wat de voorliggende verschillen in behandeling betreft, zou een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid in tal van hangende en toekomstige zaken tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid leiden ...”*

Ten tweede had het Hof oog voor de impact van de vaststelling van ongrondwettigheid, met name voor de financiële gevolgen die hieruit konden voortvloeien:<sup>8</sup>

*“... en een groot aantal werkgevers in ernstige financiële moeilijkheden kunnen brengen.”*

Voorts wilde het Hof de wettelijke inspanningen niet dwarsbomen die er toch al waren geleverd om de verschillen tussen werklieden en bedienden te verminderen:<sup>9</sup>

*“Overigens moet in herinnering worden gebracht dat een dergelijke vaststelling van ongrondwettigheid de inspanningen van verdere harmonisatie zou kunnen doorkruisen waartoe het Hof de wetgever in zijn arrest nr. 56/93 heeft aangespoord.”*

<sup>5</sup> H. BORTELS, “Het Grondwettelijk Hof, een buitengewone wetgever”, noot onder Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011, 7 juli 2011, *TBP*, 2012, afl. 1, 43, nr. 7; P. POPELIER, “Rechtshandhaving door het Arbitragehof en de Raad van State door de uitoefening van de vernietigingsbevoegdheid: de positieve en negatieve bijdrage aan de rechtsvorming”, *R.W.*, 2001-2002, afl. 34, 1213, nr. 14.

<sup>6</sup> H. BORTELS, o.c., noot onder Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011, 7 juli 2011, *TBP*, 2012, afl. 1, 49, nr. 45.

<sup>7</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011, 7 juli 2011, B.5.5.

<sup>8</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011, 7 juli 2011, B.5.5.

<sup>9</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011, 7 juli 2011, B.5.5. Zie eveneens punt B.5.1.: “Hieruit vloeit voort dat het Hof moet onderzoeken in welke mate de weerslag van zijn beslissing dient te worden gemilderd teneinde de in zijn eerdere arresten toegestane geleidelijke harmonisatie van de statuten niet te doorkruisen.”



Enfin, la Cour s'est rendue compte qu'il faut tout de même un certain temps pour mettre en place un nouveau régime légal:<sup>10</sup>

*“La Cour européenne des droits de l'homme a notamment admis qu'au regard du principe de la sécurité juridique, une cour constitutionnelle peut laisser un délai au législateur pour légiférer à nouveau, ce qui a pour conséquence qu'une norme inconstitutionnelle reste applicable pendant une période transitoire.”*

#### 4.3. Quatre motifs à la base de l'approche suivie

Quatre motifs sont à la base de l'approche progressive appliquée dans le cadre du titre III.

Ces quatre motifs font aussi partie des considérations qui ont amené la Cour constitutionnelle à ne pas rendre rétroactif son arrêt du 7 juillet 2011, à savoir la sécurité juridique, le fait d'éviter des coûts financiers importants, la préservation des objectifs de la LPC et l'octroi d'un temps suffisant aux partenaires sociaux au niveau sectoriel et au niveau des entreprises pour parvenir de façon concertée à l'abrogation de la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés.

##### a) Sécurité juridique

Il faut tout d'abord éviter que l'ordre juridique ne soit considérablement perturbé. En l'absence de cadre légal clair, on ne peut en effet exclure que bon nombre d'ouvriers et d'employés n'intentent une action juridique pour obtenir une égalité de traitement en matière de pensions complémentaires. Indépendamment de la question de savoir si l'appareil judiciaire peut faire face à un afflux massif de procédures juridiques, les organisateurs et les organismes de pension devront en tout cas consacrer beaucoup de temps et d'énergie à la gestion de toutes ces procédures, alors qu'il serait préférable qu'ils les affectent à une amélioration continue du deuxième pilier de pension. Enfin, il est possible que les cours et tribunaux prennent des positions diamétralement opposées sur certaines questions juridiques, avec toute l'insécurité que cela comporte (voir plus bas).

##### b) Éviter des coûts financiers importants

Mettre fin brusquement à toutes les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés confronterait incontestablement les organisateurs d'engagements de pensions complémentaires à de lourdes difficultés financières. Le coût que représenterait à court terme la suppression de toutes les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés dans leurs régimes de pension complémentaires peut en effet être important. Étaler le surcoût qui résulterait d'une égalisation des ouvriers et des employés sur un dizaine d'années permet d'éviter l'apparition de charges financières importantes pour les organisateurs.

<sup>10</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°125/2011, 7 juillet 2011, B.5.4.

Ten slotte realiseerde het Hof zich dat er hoe dan ook tijd nodig is om een nieuwe wettelijke regeling tot stand te brengen:<sup>10</sup>

*“Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft met name aanvaard dat een grondwettelijk hof, rekening houdend met het rechtszekerheidsbeginsel, aan de wetgever een termijn mag verlenen om opnieuw wetgevend op te treden, wat voor gevolg heeft dat een ongrondwettige norm gedurende een overgangperiode van toepassing blijft.”*

#### 4.3. De vier redenen voor de hier gevolgde benadering

Er liggen nu vier beweegredenen aan de grondslag van de geleidelijke werkwijze die titel III hanteert.

Deze vier beweegredenen maken ook deel van de overwegingen die het Grondwettelijk Hof ertoe hebben gebracht om zijn arrest van 7 juli 2011 niet te doen terugwerken in de tijd, namelijk de rechtszekerheid, het vermijden van belangrijke financiële kosten, het beschermen van de doelstellingen van de WAP en het geven van genoeg tijd aan de sociale partners op sectoraal en ondernemingsniveau om door middel van collectief overleg tot een opheffing van het verschil in behandeling op grond van het onderscheid tussen werklieden en bedienden te komen.

##### a) De rechtszekerheid

Op de eerste plaats moet worden vermeden dat de rechtsorde ernstig zou worden verstoord. Bij gebrek aan een duidelijk wettelijk kader is het immers niet uit te sluiten dat vele werklieden of bedienden een rechtszaak aanhangig zullen maken om aanspraak te maken op een gelijke behandeling inzake aanvullende pensioenen. Afgezien van de vraag of het gerechtelijk apparaat het hoofd kan bieden aan een grote toevloed van gerechtelijke procedures, zullen in ieder geval de inrichters en de pensioeninstellingen veel tijd en energie aan het beheer van al deze gedingen moeten besteden, terwijl die tijd en energie beter kunnen worden gespendeerd aan een blijvende verbetering van de tweede pensioenpijler. Ten slotte is het mogelijk dat de hoven en rechtbanken diametraal tegenover elkaar staande standpunten zullen innemen over bepaalde juridische kwesties, met alle onzekerheid van dien (cf. infra).

##### b) Het vermijden van belangrijke financiële kosten

Verder is het een onbetwistbaar feit dat een plotse opheffing van alle verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden de inrichters van aanvullende pensioentoezeggingen in ernstige financiële moeilijkheden kan brengen. De kost die het wegwerken op korte termijn van alle verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden in hun aanvullende pensioenstelsels zou meebrengen, kan immers belangrijk zijn. Door de meerkost als gevolg van een gelijkenschakeling van werklieden en bedienden over een tiental jaren uit te spreiden, kan het ontstaan van belangrijke financiële lasten voor de inrichters worden voorkomen.

<sup>10</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011, 7 juli 2011, B.5.4.



### c) Préserver les objectifs de la LPC

Comme déjà indiqué plus haut, l'un des objectifs de la LPC était de démocratiser le deuxième pilier de pension. Cette finalité semble atteinte. Alors qu'en 2003, 42,95 % des salariés bénéficiaient d'une pension complémentaire, ce taux s'élevait déjà en 2013 à environ 75 %. Entre 2003 et 2013, le nombre de salariés disposant d'une pension complémentaire a augmenté de pas moins de 75 %. Cette hausse est due au fait que de nombreux secteurs professionnels ont prévu un plan de pension complémentaire sectoriel par le biais d'une convention collective de travail. Ces dernières années, pas moins de 48 plans de pension complémentaire sectoriels ont vu le jour. Sur un total d'une centaine de commissions paritaires, il s'agit d'une évolution significative.

Cette démocratisation du deuxième pilier de pension risquerait toutefois d'être affectée si toutes les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés étaient supprimées à très court terme. Vu les coûts supplémentaires importants potentiels, bon nombre d'organismes pourraient en effet être tentés de mettre fin à la pension complémentaire.

d) Octroyer suffisamment de temps aux partenaires sociaux pour supprimer les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés via la concertation

Instaurer trop soudainement une égalisation obligatoire des ouvriers et des employés menacerait la concertation sociale, l'information et la consultation des travailleurs ou de leurs représentants, qui sont pourtant des aspects essentiels dans le domaine des pensions complémentaires. Ces négociations et discussions peuvent prendre un certain temps. En outre, la mise en œuvre de tous les accords passés peut aussi durer un bon moment. La complexité technique de la matière n'y est pas étrangère. Par conséquent, il convient de donner suffisamment l'occasion aux partenaires sociaux, tant au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises, ainsi qu'à tous les autres acteurs des pensions complémentaires, de s'adapter graduellement et correctement à la nouvelle donne.

### 5. La légitimité de l'approche suivie

La teneur du titre III combine par essence trois techniques législatives. Tout d'abord, il a recours à une période de transition. Deuxièmement, il travaille avec une date limite à partir de laquelle une différence de traitement qui repose sur une certaine distinction ne peut plus être établie. Enfin, une différence établie avant la date limite peut encore produire des effets après cette date, même si la même différence est interdite à partir de cette date butoir.

Ces trois techniques ont chacune été admises comme méthode juridique valable dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, de la Cour européenne des droits de l'homme et

### c) Het beschermen van de doelstellingen van de WAP

Zoals hierboven reeds aangehaald, was een democratisering van de tweede pensioenpijler één van de doelstellingen van de WAP. Deze ambitie lijkt gerealiseerd te zijn. Daar waar in 2003 42,95 % van de loontrekkenden van een aanvullend pensioen genoot, was dit percentage in 2013 al opgelopen tot zo'n 75 %. Tussen 2003 en 2013 is het aantal loontrekkenden met een aanvullend pensioen met niet minder dan 75 % toegenomen. Dit resultaat is verkregen doordat in vele arbeiderssectoren een sectoraal aanvullend pensioenplan tot stand is gekomen door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst. De afgelopen jaren zijn er niet minder dan 48 sectorale aanvullende pensioenplannen in het leven geroepen. Op een totaal van een honderdtal paritaire comités is dit betekenisvol te noemen.

Deze democratisering van de tweede pensioenpijler dreigt echter teloor te gaan als alle verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op een heel korte termijn zouden moeten worden weggewerkt. Door de potentieel belangrijke bijkomende kosten zouden vele inrichters geneigd kunnen zijn om het aanvullend pensioen stop te zetten.

d) Het geven van genoeg tijd aan de sociale partners om via collectief overleg de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op te heffen

Daarnaast brengt een te abrupte verplichting tot gelijkschakeling van werklieden en bedienden het sociaal overleg en de informatie en consultatie van de werknemers of hun vertegenwoordigers, die essentieel zijn in de materie van de aanvullende pensioenen, in het gedrang. Dergelijke onderhandelingen en besprekingen kunnen geruime tijd in beslag nemen. Daarenboven kan er ook veel tijd naar de uitvoering van alle gemaakte afspraken gaan. De technische complexiteit van de materie is hier niet vreemd aan. Derhalve moet aan de sociale partners, zowel op sectoraal niveau als op ondernemingsniveau, én aan alle andere actoren op het vlak van de aanvullende pensioenen voldoende gelegenheid worden gegeven om zich geleidelijk en ordentelijk aan de nieuwe realiteit aan te passen.

### 5. De deugdelijkheid van de hier gevolgde benadering

In essentie is de inhoud van titel III een combinatie van drie wetgevingstechnieken. Ten eerste wordt er gebruik gemaakt van een overgangperiode. Ten tweede wordt er gewerkt met een "cut-off date" of een afsluitingsdatum: vanaf die datum mag een verschil in behandeling dat berust op een bepaald onderscheid niet meer worden gemaakt. Ten derde kan een verschil in behandeling dat berust op een bepaald onderscheid dat werd gemaakt voor de "cut-off date" of de afsluitingsdatum ook nog na die dag gevolgen blijven sorteren, hoewel na die "cut-off date" datzelfde verschil in behandeling niet meer mag worden gemaakt.

Elk van deze drie technieken is al als een deugdelijke juridische methode aanvaard in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, het Europees Hof voor de Rechten van de Mens of

de la Cour de Justice de l'Union européenne. Elles se prêtent en effet tout particulièrement à l'adoption de modifications progressives et à l'élimination graduelle de discriminations.

#### 5.1. La jurisprudence pertinente de la Cour constitutionnelle

La Cour constitutionnelle a déjà jugé à plusieurs reprises que le recours à des mesures transitoires par le législateur est autorisé. Il permet au législateur de veiller aux droits acquis ou aux attentes légitimes de certaines personnes. Le fait que ces mesures transitoires ne s'appliquent pas à d'autres personnes ne constitue pas en soi une discrimination:<sup>11</sup>

*“Il appartient en principe au législateur décréteur, lorsqu'il décide d'un changement de réglementation, d'estimer s'il est nécessaire ou opportun d'assortir celui-ci de dispositions transitoires, notamment en vue de sauvegarder les droits acquis ou les espérances légitimes des destinataires de la norme antérieure. Toute disposition transitoire, en maintenant provisoirement la réglementation ancienne pour une catégorie de personnes, crée une différence de traitement entre celles à qui elle s'applique et celles qui n'en bénéficient pas et qui se voient en conséquence appliquer le nouveau régime. Semblable distinction ne peut être tenue pour discriminatoire en soi.”*

Récemment, la Cour constitutionnelle a confirmé qu'un régime transitoire n'entraîne qu'exceptionnellement une discrimination au sens des articles 10 et 11 de la Constitution. La Cour en a jugé ainsi dans un arrêt concernant un élément de la réforme des pensions de fin 2011, à savoir l'adaptation du traitement de référence pour la pension légale d'agents statutaires:<sup>12</sup>

*“Un régime transitoire ne peut être considéré comme discriminatoire que s'il entraîne une différence de traitement non susceptible de justification raisonnable ou s'il est porté une atteinte excessive au principe de la confiance légitime.”*

L'application de régimes transitoires ou de délais de transition est particulièrement appropriée dans les matières socio-économiques, où le législateur doit pouvoir disposer d'une grande marge de manœuvre politique. Le législateur doit en effet composer avec une multitude d'intérêts différents et trouver parmi ceux-ci l'équilibre nécessaire. Une égalisation progressive est de nature à favoriser un tel équilibre. Dans l'arrêt du 7 juillet 2011 déjà cité, la Cour constitutionnelle a traduit cela en ces termes:<sup>13</sup>

*“Compte tenu du pouvoir d'appréciation étendu dont dispose le législateur pour fixer sa politique en matière socio-économique, le principe d'égalité et de non-discrimination ne s'oppose pas à une diminution progressive des différences de traitement constatées. Lorsqu'une réforme qui vise*

het Hof van Justitie van de Europese Unie. Deze technieken zijn immers bijzonder geschikt om geleidelijke aanpassingen door te voeren en discriminaties gradueel weg te werken.

#### 5.1. De relevante rechtspraak van het Grondwettelijk Hof

Het Grondwettelijk Hof heeft reeds meermaals geoordeeld dat het gebruik van overgangsmaatregelen door de wetgever geoorloofd is. Op die wijze kan de wetgever zorg dragen voor de verworven rechten of de gewettigde verwachtingen van bepaalde personen. Het feit dat andere personen niet onder de toepassing van deze overgangsmaatregelen vallen, is op zich geen discriminatie:<sup>11</sup>

*“Het staat in beginsel aan de decreetgever om, wanneer hij beslist regelgeving te wijzigen, te beoordelen of het noodzakelijk of opportuun is die vergezeld te doen gaan van overgangsmaatregelen, met name teneinde de verworven rechten of de gewettigde verwachtingen van de adressaten van de vroegere norm te vrijwaren. Door voorlopig de oude reglementering voor één categorie van personen te handhaven, brengt elke overgangsbepaling een verschil in behandeling tot stand tussen degenen op wie zij van toepassing is en degenen die niet het voordeel ervan genieten en op wie bijgevolg de nieuwe regeling wordt toegepast. Een dergelijk onderscheid kan niet op zich als discriminerend worden beschouwd.”*

Recent heeft het Grondwettelijk Hof bevestigd dat een overgangsregeling slechts uitzonderlijk een discriminatie in de zin van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet met zich zal brengen. Het Hof kwam tot dit oordeel in een arrest met betrekking tot een element van de pensioenhervorming van eind 2011, met name de aanpassing van de referentiewedde voor het wettelijk pensioen van statutaire ambtenaren:<sup>12</sup>

*“Een overgangsregeling kan slechts als discriminerend worden beschouwd wanneer die tot een verschil in behandeling leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan.”*

Het gebruik van overgangsregelingen of overgangstermijnen is in het bijzonder aangewezen in sociaal-economische aangelegenheden. In dergelijke materies moet de wetgever over een grote beleidsvrijheid kunnen beschikken. De wetgever moet immers met een veelheid aan belangen rekening houden. Tussen al deze verschillende belangen moet de wetgever het nodige evenwicht kunnen vinden. Dergelijk noodzakelijk evenwicht kan bevorderd worden door een gelijkshakeling stap voor stap te realiseren. In het al geciteerde arrest van 7 juli 2011 werd dit door het Grondwettelijk Hof als volgt verwoord:<sup>13</sup>

*“Rekening houdend met de ruime beoordelingsvrijheid waarover de wetgever beschikt bij het bepalen van zijn beleid in sociaal-economische aangelegenheden, verzet het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie zich niet tegen een geleidelijke vermindering van de vastgestelde verschil-*

<sup>11</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°47/2012, 22 mars 2012, B.9.1.

<sup>12</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°2/2013, 17 janvier 2013, B.9.2.

<sup>13</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°125/2011, 7 juillet 2011, B.4.1.

<sup>11</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 47/2012, 22 maart 2012, B.9.1.

<sup>12</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 2/2013, 17 januari 2013, B.9.2.

<sup>13</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011, 7 juli 2011, B.4.1.

*à rétablir l'égalité a des implications qui sont importantes et graves, le législateur ne peut, en effet, se voir reprocher d'élaborer cette réforme de manière réfléchie et par étapes successives..."*

Dans les domaines où la réglementation résulte en grande partie d'une concertation entre les partenaires sociaux, des périodes transitoires peuvent aussi être efficaces. Dans l'arrêt du 8 juillet 1993 déjà cité, la Cour d'arbitrage l'a exprimé en ces termes:<sup>14</sup>

*"Le législateur a donc pris une mesure qui est conforme à son objectif de rapprochement des statuts des ouvriers et des employés en préférant une harmonisation progressive de ceux-ci à une brusque suppression de la distinction de ces catégories professionnelles, spécialement dans une matière où les normes peuvent évoluer grâce à la négociation collective."*

## 5.2. La jurisprudence pertinente de la Cour européenne des droits de l'homme

Dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, on note surtout l'acceptation de l'utilisation d'une "cut-off date", d'une date limite.

À cet égard, il y a lieu de citer l'arrêt du 20 mai 2008 dans l'affaire *Twizell*. Il constate que le recours à des dates limites est nécessaire lorsque l'on mène des réformes dans le domaine des pensions. Lorsqu'il modifie les règles d'octroi des allocations, telles que les pensions, le législateur n'a d'autre choix que d'établir que jusqu'à une date précise, c'est l'ancien système qui est applicable et qu'à partir de la même date, c'est le nouveau système qui l'est. Le choix de cette date comporte inévitablement un aspect arbitraire.<sup>15</sup>

## 5.3. La jurisprudence pertinente de la Cour de Justice de l'Union européenne

La nécessité d'accompagner les réformes des mesures transitoires nécessaires trouve aussi écho dans la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. Elle a ainsi jugé dans un arrêt du 6 novembre 2012 que la Hongrie avait diminué trop brusquement l'âge de la pension des magistrats pour le faire passer de 70 ans à 62 ans. La Cour butait tout particulièrement sur le fait que la Hongrie avait omis de prévoir des mesures transitoires pour préserver la confiance légitime des intéressés<sup>16</sup>. Des mesures transitoires s'imposaient pourtant. La diminution soudaine de l'âge de la pension aurait entraîné une réduction considérable du montant de la pension. Or, les intéressés n'avaient plus la pos-

*len in behandeling. Wanneer een hervorming die beoogt de gelijkheid te herstellen verreikende en ernstige gevolgen heeft, kan de wetgever immers niet worden verweten dat hij die hervorming op doordachte wijze en in opeenvolgende stadia tot stand brengt ..."*

Ook in domeinen waar veel regelgeving het resultaat is van overleg tussen de sociale partners, kunnen overgangsperiodes probaat zijn. In het ook al aangehaalde arrest van 8 juli 1993 formuleerde het Arbitragehof dit als volgt:<sup>14</sup>

*"De wetgever heeft dus een maatregel genomen die in overeenstemming is met zijn doelstelling van toenadering tussen de statuten van arbeiders en bedienden door de voorkeur te geven aan een geleidelijke harmonisering ervan, boven een plotselinge afschaffing van het onderscheid tussen die beroepscategorieën, inzonderheid in een aangelegenheid waar de normen kunnen evolueren ten gevolge van collectieve onderhandelingen"*.

## 5.2. De relevante rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens

In de jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens is vooral het aanvaarden van het gebruik van een "cut-off date", van een afsluitingsdatum, aan te stippen.

In dit verband moet het arrest van 20 mei 2008 in de zaak *Twizell* worden geciteerd. Daarin wordt opgemerkt dat bij pensioenhervormingen noodzakelijkerwijze met afsluitingsdata moet worden gewerkt. Wanneer men de regels voor de toekenning van uitkeringen zoals pensioenen wijzigt, dan kan een wetgever niet anders dan vastleggen dat tot een bepaalde datum men onder het oude systeem valt en dat vanaf dezelfde datum men onder het nieuwe systeem valt. Dat hierbij de keuze voor deze datum een element van willekeur in zich draagt, is onvermijdelijk.<sup>15</sup>

## 5.3. De relevante rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie

De noodzaak om hervormingen met de nodige overgangsmaatregelen vergezeld te doen gaan vindt eveneens weerklink in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Zo oordeelde het in een arrest van 6 november 2012 dat Hongarije te bruusk de pensioenleeftijd voor magistraten had verlaagd van 70 jaar naar 62 jaar. In het bijzonder struikelde het Hof over het feit dat Hongarije had nagelaten te voorzien in overgangsmaatregelen ter bescherming van het gewettigd vertrouwen van de betrokkenen<sup>16</sup>. Dergelijke overgangsmaatregelen waren nochtans op hun plaats. Door de plotse verlaging van de pensioenleeftijd zou het pensioen fors minder zijn. De betrokkenen hadden

<sup>14</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 56/93, 8 juli 1993, B.6.3.2.

<sup>15</sup> CEDH, n°25379/02, 20 mei 2008, *Twizell c. Royaume-Uni*, § 24.

<sup>16</sup> CEJ, affaire n°286/12, 6 novembre 2012, *Commission européenne c. Hongrie*, § 68.

<sup>14</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 56/93, 8 juli 1993, B.6.3.2.

<sup>15</sup> EHRM, nr. 25379/02, 20 mei 2008, *Twizell t. Verenigd Koninkrijk*, § 24.

<sup>16</sup> EHJ, zaak nr. 286/12, 6 november 2012, *Europese Commissie t. Hongarije*, § 68.

sibilité de s'adapter à la nouvelle donne et d'éventuellement compenser la perte de pension.<sup>17</sup>

Le fait qu'une distinction puisse continuer à produire des effets après la "cut-off date" ou la date limite, bien que cette même distinction ne puisse plus être établie après cette date est aussi présent dans la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. Il convient à cet égard d'évoquer l'arrêt du 8 septembre 2011 dans l'affaire *Hennigs*.

Cet arrêt traite d'une convention collective de travail qui mettait fin au système de barèmes de rémunération en vigueur à l'époque dans l'administration fédérale allemande. Auparavant, les échelles de rémunération étaient uniquement basées sur l'âge, ce qui constituait une discrimination sur la base de l'âge. Après négociations avec les syndicats, une nouvelle CCT instaurant un nouveau système de rémunération a pu être conclue. La différence entre les échelles de rémunération tenait dorénavant compte d'autres critères que l'âge, telles que l'activité exercée, l'expérience professionnelle et les prestations individuelles. Ce nouveau régime de rémunération neutre sur le plan de l'âge a pris cours au 1<sup>er</sup> octobre 2005.

À titre de mesure transitoire, il avait toutefois été prévu que pour les agents déjà en service auprès de l'administration fédérale allemande au moment où s'est opérée la transition vers les nouvelles échelles de rémunération, on partirait du dernier salaire dans l'ancien régime salarial. Autrement dit, leur rémunération de départ dans le nouveau système salarial correspondait à leur rémunération précédente, ce qui a toutefois maintenu la distinction sur la base de l'âge qui caractérisait l'ancien système. Après le 1<sup>er</sup> octobre 2005, la distinction basée sur l'âge présente dans l'ancien système s'est donc poursuivie.

Néanmoins, la Cour de Justice de l'Union européenne a estimé que cette façon d'agir ne constituait pas une discrimination sur la base de l'âge, puisqu'elle servait un objectif légitime. Il fallait en effet garantir aux anciens agents le maintien des droits acquis ainsi que leur ancienne rémunération. Il avait été calculé qu'en l'absence de mesures transitoires, 55 % des agents de l'administration fédérale allemande perdraient 80 euros par mois. La Cour a trouvé qu'il était défendable que les partenaires sociaux veuillent éviter une telle perte de revenus et souhaitent pour cette raison, dans le cadre de leur compromis, maintenir les différences de salaire sur la base de l'âge après le 1<sup>er</sup> octobre 2005, même si le régime de rémunération neutre sur le plan de l'âge entrerait en vigueur à ce moment.<sup>18</sup>

En outre, le fait que l'ancienne différence sur la base de l'âge conservait un impact au-delà du 1<sup>er</sup> octobre 2005, n'entravait pas l'égalisation. La différence basée sur l'âge dans les échelles de rémunération finirait à un certain moment par disparaître complètement. L'application de la mesure en

echter niet meer de kans om zich aan de nieuwe situatie aan te passen en het pensioenverlies eventueel op te vangen.<sup>17</sup>

Het feit dat een bepaald onderscheid verder gevolgen kan blijven sorteren na de "cut-off date" of de afsluitingsdatum, hoewel na die datum datzelfde onderscheid niet meer mag worden gemaakt, is eveneens terug te vinden in de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het arrest van 8 september 2011 in de zaak *Hennigs* moet in dit kader worden besproken.

Dit arrest handelt over een collectieve arbeidsovereenkomst die een einde maakte aan het toenmalige systeem van loonbarema's bij de Duitse federale overheid. Tevoren waren de loonschalen louter gebaseerd op de leeftijd, wat een discriminatie op grond van leeftijd was. Na onderhandelingen met de vakbonden kon een nieuwe cao worden gesloten waarbij een nieuw bezoldigingssysteem werd ingesteld. Daarbij hield het verschil tussen loonschalen voortaan verband met andere criteria dan leeftijd zoals de uitgeoefende activiteit, de beroepservaring en de eigen individuele prestatie. De nieuwe leeftijdsneutrale loonregeling ging in op 1 oktober 2005.

Bij wijze van overgangsmaatregel werd evenwel bepaald dat voor de personeelsleden die al in dienst waren van de Duitse federale overheid op het moment dat men overstapte naar de nieuwe loonschalen, men zou vertrekken van het laatste salaris dat men ontving onder de oude loonregeling. Met andere woorden, hun aanvangssalaris onder het nieuwe loonsysteem stemde overeen met hun eerdere beloning. Daardoor werd echter het onderscheid op basis van leeftijd dat de oude regeling kenmerkte bestendigd. Op die manier bleef ook na 1 oktober 2005 het onderscheid op basis van leeftijd van de oude regeling doorwerken.

Niettemin oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie dat deze handelwijze geen discriminatie op grond van leeftijd vormde. Het Hof vond dat hiermee een legitiem doel werd gediend. Er moest immers worden gegarandeerd dat de oude personeelsleden hun verworven rechten konden behouden en dat hun vroegere beloning zou worden gehandhaafd. Er was berekend dat 55 % van de personeelsleden van de Duitse federale overheid gemiddeld 80 euro per maand zou kwijtraken indien er geen overgangsmaatregelen zouden zijn genomen. Dat de sociale partners dergelijk inkomensverlies wilden vermijden en om die reden, als onderdeel van hun onderling compromis, de verschillen qua salaris op basis van leeftijd ook na 1 oktober 2005 wilden laten doorlopen, hoewel dan al de nieuwe leeftijdsneutrale loonregeling in voege trad, is volgens het Hof verdedigbaar.<sup>18</sup>

Bovendien staat het feit dat het oude verschil op basis van leeftijd ook na 1 oktober 2005 impact bleef hebben, de beoogde gelijkgeschakeling niet in de weg. Uiteindelijk zal het verschil op basis van leeftijd uit de toegepaste loonschalen op een bepaald ogenblik helemaal verdwijnen. De toepassing

<sup>17</sup> CEJ, affaire n°286/12, 6 novembre 2012, Commission européenne c. Hongrie, § 70.

<sup>18</sup> CEJ, affaires n°C-297/10 et C-298/10, 8 septembre 2011, Sabine Hennigs c. Eisenbahn-Bundesamt et Land Berlin c. Alexander Mai, §§ 89, 91 et 92.

<sup>17</sup> EHJ, zaak nr. 286/12, 6 november 2012, Europese Commissie t. Hongarije, § 70.

<sup>18</sup> EHJ, zaken nr. C-297/10 en C-298/10, 8 september 2011, Sabine Hennigs t. Eisenbahn-Bundesamt en Land Berlin t. Alexander Mai, §§ 89, 91 en 92.



question est en effet limitée aux anciens agents, qui étaient déjà en service au 1<sup>er</sup> octobre 2005, c'est-à-dire au moment où le régime de rémunération a changé. Dès que ces agents ne seront plus en service, les conséquences discriminatoires liées à l'héritage de l'ancien système, c'est-à-dire la différence de traitement fondée sur l'âge, prendront fin. Le moment viendra où la différence de traitement sur la base de l'âge disparaîtra totalement du système de rémunération et où l'égalité de traitement sera une réalité.<sup>19</sup>

La mesure transitoire dans l'affaire *Hennigs* est donc une disposition limitée dans le temps. Cette situation diffère fondamentalement de celle qui faisait l'objet de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire *Test-Achats*. Dans cet arrêt du 1<sup>er</sup> mars 2011, la Cour invoquait surtout le fait qu'une directive européenne autorisait que, dans le cas d'assurance, en particulier pour déterminer les primes et les prestations d'assurances vie individuelles, une distinction sur la base du sexe puisse encore être établie sans limite dans le temps. De ce fait, l'objectif d'égalité de traitement entre hommes et femmes ne pouvait jamais être complètement atteint dans cette matière.<sup>20</sup>

## 2. COMMENTAIRE DES ARTICLES

1. Suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires (articles 25, 2<sup>o</sup>, 28, 30, et 31 à 35)

L'objectif du titre III est de parvenir à une suppression progressive de la différence de traitement fondée sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Cette suppression progressive peut être défendue sur la base du principe de sécurité juridique et de confiance. Ces principes peuvent en effet justifier qu'un pouvoir public, tel qu'un législateur, maintienne certaines normes plusieurs années en vigueur et leur laisse produire des effets, bien qu'elles aient été jugées irrégulières par une haute cour.

Ainsi, la Cour européenne des droits de l'homme a déjà admis à plusieurs reprises que les actes de pouvoirs publics conservent leurs effets, même s'ils sont fondés sur une distinction interdite. La sécurité juridique peut impliquer qu'une disposition reste provisoirement en vigueur, nonobstant le fait qu'elle soit contraire à une norme supérieure.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> CEJ, affaires n<sup>o</sup>C-297/10 et C-298/10, 8 septembre 2011, Sabine Hennigs c. Eisenbahn-Bundesamt et Land Berlin c. Alexander Mai, §§ 95 à 97.

<sup>20</sup> CJE, affaire n<sup>o</sup>C-236/09, 1 mars 2011, Test-Achat c. Conseil des ministres, § 32. Voyez également F. DELOGNE, "La loi du 19 décembre 2012 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes — Une réponse à l'arrêt de la CJUE du 1<sup>er</sup> mars 2011 et à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2011", *Bull. Ass.*, 2013, liv. 1, 4-21.

<sup>21</sup> Comm. eur. D.H., décision, 26 juin 1996, Mika c. Autriche; Comm. eur. D.H., décision, 16 mars 2000, Walden c. Liechtenstein; CEDH, décision, 6 novembre 2003, Roshka c. Russie.

van de maatregel in kwestie is immers beperkt tot de oude personeelsleden, de personeelsleden die al in dienst waren op 1 oktober 2005, het moment dat de loonregeling veranderde. Zodra al deze personeelsleden niet meer in dienst zijn, zullen de discriminerende gevolgen die met de historische erfenis van de oude regeling te maken hebben, met name het verschil in behandeling op grond van leeftijd, ook een einde nemen. Er zal dus een moment komen dat het verschil in behandeling vanwege de leeftijd volledig uit de loonregeling zal verdwijnen en dat de volledige gelijkgeschakeling een feit is.<sup>19</sup>

Aldus is de overgangsmaatregel in de zaak *Hennigs* een maatregel die in de tijd beperkt is. Deze situatie verschilt grondig van de toestand die het voorwerp was van het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak *Test-Aankoop*. In dit arrest van 1 maart 2011 struikelde het Hof vooral over het feit dat een Europese richtlijn toeliet dat bij verzekeringen, in het bijzonder bij het bepalen van de premies en de prestaties bij individuele levensverzekeringen, een onderscheid op grond van geslacht verder kon worden gemaakt zonder enige beperking in de tijd. Daardoor kon het doel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen in deze materie nooit volledig worden verwezenlijkt.<sup>20</sup>

## 2. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

1. Geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen (artikelen 25 2<sup>o</sup>, 28, 30, en 31 tot 35)

Met titel III is het de bedoeling om te komen tot een geleidelijke opheffing van het verschil in behandeling op grond van het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

Deze geleidelijke opheffing kan verdedigd worden op basis van het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel. Deze beginselen kunnen immers verantwoorden dat een overheid, zoals een wetgever, bepaalde normen toch nog enkele jaren handhaaft en dus verder laat werken, hoewel ze door een hoog gerechtshof onregelmatig zijn bevonden.

Zo heeft het Europees Hof voor de Rechten van de Mens al herhaaldelijk aanvaard dat handelingen van overheden hun uitwerking mogen behouden, hoewel ze berusten op een verboden onderscheid. De rechtszekerheid kan meebrengen dat een regel tijdelijk van toepassing blijft, niettegenstaande ze in strijd is met een hogere norm.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> EHV, zaken nr. C-297/10 en C-298/10, 8 september 2011, Sabine Hennigs t. Eisenbahn-Bundesamt en Land Berlin t. Alexander Mai, §§ 95 tot en met 97.

<sup>20</sup> EHV, zaak nr. C-236/09, 1 maart 2011, Test-Aankoop t. Ministeraad, § 32. Zie eveneens F. DELOGNE, "La loi du 19 décembre 2012 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes — Une réponse à l'arrêt de la CJUE du 1<sup>er</sup> mars 2011 et à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2011", *T. Verz.*, 2013, afl. 1, 4-21.

<sup>21</sup> ECRM, beslissing, 26 juni 1996, Mika t. Oostenrijk; ECRM, beslissing, 16 maart 2000, Walden t. Liechtenstein; EHRM, beslissing, 6 november 2003, Roshka t. Rusland.



Dans un arrêt du 22 juin 2010, la Cour européenne des droits de l'homme a indiqué textuellement qu'en vertu du principe de sécurité juridique, le législateur peut maintenir durant un certain temps les avantages découlant de la législation discriminante pour les personnes qui en bénéficiaient avant la discrimination. Les conditions d'octroi de certaines allocations ont pu ainsi continuer à être appliquées, même si elles reposaient sur une distinction interdite basée sur l'état civil.<sup>22</sup>

La Cour constitutionnelle a elle aussi récemment reconnu que l'application d'une législation dont le caractère discriminatoire a été constaté par une haute juridiction peut être maintenue à tout le moins provisoirement. Cela peut en effet être un bon moyen de parvenir à une prise en considération équitable de deux intérêts différents: d'une part, l'importance de régulariser toute situation contraire au droit et le souci, d'autre part, de ne plus menacer après un certain temps des situations existantes et des attentes créées.<sup>23</sup>

Autrement dit, le principe de sécurité juridique et le principe de confiance permettent au législateur de maintenir une différence de traitement fondée sur une certaine distinction, en l'occurrence celle entre ouvriers et employés, même si cette distinction a été bannie par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 7 juillet 2011. Néanmoins, cette inconstitutionnalité constatée doit bel et bien être supprimée à terme. Le titre III prévoit donc que la distinction entre ouvriers et employés, en ce qui concerne les pensions complémentaires, ne pourra plus être réalisée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Comme le fait apparaître l'arrêt du 8 septembre 2011 de la Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire *Hennigs*, le but ne peut pas être de faire perdurer la distinction entre ouvriers et employés sans aucune limitation dans le temps. L'objectif d'égalité de traitement visée, en l'occurrence entre ouvriers et employés, doit à un moment donné être atteint. Ce moment d'égalité complète peut toutefois être situé dans le futur.

Le principe de sécurité juridique justifie certainement la suppression progressive. Le titre III vise non seulement à empêcher un trouble considérable de l'ordre juridique mais aussi à éviter que des jugements et arrêts contradictoires ne soient prononcés en ce qui concerne les ouvriers, les employés et les pensions complémentaires.

La Cour de Cassation a ainsi jugé dans un arrêt du 20 décembre 2007 qu'il appartient au pouvoir judiciaire de fixer dans le temps les effets d'arrêts préjudiciels de la Cour constitutionnelle. Un juge ordinaire peut prévoir dans son jugement ou son arrêt qu'en matière de pensions complémentaires, la distinction entre ouvriers et employés peut encore être utilisée pendant un certain délai qu'il détermine lui-même. Ces délais peuvent toutefois très sensiblement varier d'un juge à l'autre.

<sup>22</sup> CEDH, n°18984/02, 22 juillet 2010, P.B. et J.S. c. Autriche, §§ 48 et 49.

<sup>23</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n°18/2012, 9 février 2012, B.9.4.

In een arrest van 22 juni 2010 heeft het Europees Hof voor de Rechten van de Mens met zoveel woorden gesteld dat het rechtszekerheidsbeginsel toelaat dat de wetgever de voordelen die voortvloeien uit discriminerende wetgeving nog enige tijd behoudt voor wie van deze voordelen genoot voor de vaststelling van discriminatie. Op die manier mochten regels die de voorwaarden voor bepaalde uitkeringen bepaalden verder worden toegepast, hoewel die voorwaarden beruisten op een verboden onderscheid op grond van burgerlijke staat.<sup>22</sup>

Ook het Grondwettelijk Hof heeft recent erkend dat wetgeving waarvan het discriminerende karakter door een hoog gerechtshof is vastgesteld, toch minstens tijdelijk verder mag worden toegepast. Dergelijke tijdelijke voortzetting door de wetgever van nochtans discriminerend bevonden regelgeving kan immers een goed middel zijn om een billijk evenwicht tot stand te brengen tussen twee verschillende belangen. Enerzijds gaat het om het belang dat elke situatie die met het recht strijdig is wordt verholpen. Anderzijds gaat het om de bekommernis dat bestaande toestanden en gewekte verwachtingen na verloop van tijd niet meer in het gedrang worden gebracht.<sup>23</sup>

Met andere woorden, het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel laten de wetgever toe om een verschil in behandeling op grond van een bepaald onderscheid, in dit geval het onderscheid tussen werklieden en bedienden, te behouden, ook nadat ditzelfde onderscheid door het Grondwettelijk Hof in zijn arrest van 7 juli 2011 in de ban is geslagen. Dit neemt evenwel niet weg dat deze door het Grondwettelijk Hof gesignaleerde ongrondwettigheid wel degelijk moet worden afgeschaft. Daarom bepaalt titel III dat het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wat de aanvullende pensioenen betreft, vanaf 1 januari 2025 niet meer mag worden gemaakt. Zoals het al vermelde arrest van 8 september 2011 van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaak *Hennigs* duidelijk maakt, kan het inderdaad niet de bedoeling zijn dat het onderscheid tussen werklieden en bedienden verder zou kunnen worden gemaakt zonder enige beperking in de tijd. Op een bepaald moment dient de beoogde gelijke behandeling, in casu tussen werklieden en bedienden, toch verwezenlijkt te zijn. Dit moment van volledige gelijkheid mag echter een zekere tijd in de toekomst liggen.

De geleidelijke opheffing wordt zeker verantwoord in het licht van het rechtszekerheidsbeginsel. Titel III heeft niet alleen tot doel een ernstige verstoring van de rechtsorde te voorkomen. Het wil eveneens vermijden dat er vele tegensrijdige vonnissen en arresten inzake werklieden, bedienden en aanvullende pensioenen zouden worden geveld.

Zo heeft het Hof van Cassatie in een arrest van 20 december 2007 geoordeeld dat de rechterlijke macht bevoegd is om de werking in de tijd van prejudiciële arresten van het Grondwettelijk Hof te bepalen. Zo kan een gewone rechter in zijn vonnis of arrest vastleggen dat inzake aanvullende pensioenen het onderscheid tussen werklieden en bedienden nog mag worden gebruikt gedurende een bepaalde periode die hij zelf bepaalt. Deze termijnen kunnen echter enorm ver-

<sup>22</sup> EHRM, nr. 18984/02, 22 juli 2010, P.B. en J.S. t. Oostenrijk, §§ 48 en 49.

<sup>23</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 18/2012, 9 februari 2012, B.9.4.

De telles contradictions dans la jurisprudence peuvent mener à un flou et à une instabilité considérables.<sup>24</sup>

La suppression progressive peut aussi être défendue sur la base du principe de confiance. À ce jour, la différence de traitement basée sur la distinction entre ouvriers et employés est en effet largement appliquée car on croyait une telle distinction licite. À plusieurs reprises ces dernières années, diverses sources officielles ont indiqué qu'il n'était pas nécessaire de traiter de la même façon les ouvriers et les employés dans le domaine des pensions complémentaires. Par conséquent, les organisateurs de régimes de pension complémentaire ont eu recours de bonne foi à la distinction entre ouvriers et employés.

Au temps de la première LPC, la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires, il a été affirmé que des régimes de pension distincts pour les ouvriers et les employés étaient autorisés. Pareil message a par exemple été diffusé dans une circulaire du 2 août 1996 du ministre des Pensions de l'époque.<sup>25</sup>

De même, pendant les travaux préparatoires de la LPC, une distinction entre ouvriers et employés a été considérée comme licite en matière de pensions complémentaires.<sup>26</sup>

*"Il va de soi que les catégories qui sont suffisamment déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail [...] sont basées sur une distinction licite et sont donc autorisées."*

Enfin, la Commission des Pensions complémentaires a expressément indiqué, tant en 2006 qu'en 2009, dans ses avis numéros 11<sup>27</sup> et 30<sup>28</sup> qu'ouvriers et employés pouvaient faire l'objet d'un traitement différencié. Ces avis contenaient une analyse approfondie de l'impact possible de la législation anti-discrimination sur les pensions complémentaires. La distinction entre ouvriers et employés y a été considérée comme une distinction admissible non contraire à la législation anti-discrimination. Toutes les délégations au sein de la Commission des Pensions complémentaires s'accordaient sur le fait que les ouvriers et les employés constituaient deux catégories de personnel distinctes qui pouvaient faire l'objet d'une distinction dans le domaine des pensions complémentaires.

<sup>24</sup> Cass., 20 décembre 2007, *RW*, 2007-08, 1368, note P. POPELIER.

<sup>25</sup> Circulaire ministérielle précisant quelques notions et dispositions de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires et de l'arrêté royal du 10 janvier 1996 portant exécution de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires, *MB*, 7 août 1996, 21097.

<sup>26</sup> Projet de loi relative aux pensions complémentaires, *Doc. Parl.*, Chambre, 2000-2001, DOC 50 1340/001, 38.

<sup>27</sup> COMMISSION DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES, Avis n°11, "Anti-discrimination", 30 mars 2006.

<sup>28</sup> COMMISSION DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES, Avis n°30, "Anti-discrimination", 9 juni 2009.

schillen van rechter tot rechter. Dergelijke tegenstrijdigheden in de rechtspraak kunnen leiden tot veel onduidelijkheid en onstabieleit.<sup>24</sup>

De geleidelijke opheffing kan evenzeer op basis van het vertrouwensbeginsel worden verdedigd. Tot op heden werd immers het verschil in behandeling op grond van het onderscheid tussen werklieden en bedienden veelvuldig gehanteerd, omdat men ervan uitging dat dergelijk onderscheid geoorloofd was. De afgelopen jaren werd verschillende malen langs allerhande officiële kanalen geopperd dat werklieden en bedienden niet gelijk hoefden te worden behandeld op het gebied van de aanvullende pensioenen. De inrichters van aanvullende pensioenstelsels hebben dan ook te goeder trouw een onderscheid tussen werklieden en bedienden gemaakt.

Zo werd ten tijde van de eerste WAP, de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen, uitdrukkelijk geponeerd dat onderscheiden pensioenstelsels voor werklieden en bedienden mochten. Zulke boodschap werd bijvoorbeeld uitgedragen in een omzendbrief van de toenmalige minister van Pensioenen van 2 augustus 1996.<sup>25</sup>

Ook tijdens de voorbereidende werken van de WAP werd een onderscheid tussen werklieden en bedienden in de materie van aanvullende pensioenen als geoorloofd aangezien.<sup>26</sup>

*"Het spreekt voor zich dat de categorieën die op vol-doende wijze bepaald zijn in de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten ... gebaseerd zijn op een geoorloofd onderscheid en dus toegelaten zijn."*

Ten slotte heeft de Commissie voor de Aanvullende Pensioenen zich, zowel in 2006 als in 2009, in de adviezen nummers 11<sup>27</sup> en 30<sup>28</sup> uitdrukkelijk gesteld dat werklieden en bedienden verschillend behandeld mochten worden. Deze adviezen maakten een uitvoerige analyse van de mogelijke impact op de aanvullende pensioenen van de antidiscriminatiewetgeving. In beide adviezen werd het onderscheid tussen werklieden en bedienden aanvaard als een toelaatbaar onderscheid dat de antidiscriminatiewetgeving niet schond. Alle delegaties binnen de Commissie voor de Aanvullende Pensioenen waren het erover eens dat werklieden en bedienden twee afzonderlijke personeelscategorieën vormden die op geoorloofde wijze van elkaar mochten worden onderscheiden in het kader van de aanvullende pensioenen.

<sup>24</sup> Cass., 20 december 2007, *RW*, 2007-08, 1368, noot P. POPELIER.

<sup>25</sup> Ministeriële omzendbrief van 2 augustus 1996 ter verduidelijking van sommige begrippen en bepalingen uit de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen en het koninklijk besluit van 10 januari 1996 tot uitvoering van de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen, *B.S.*, 7 augustus 1996, 21097.

<sup>26</sup> Wetsontwerp betreffende de aanvullende pensioenen, *Parl. St.*, Kamer, 2000-2001, DOC 50 1340/001, 38.

<sup>27</sup> COMMISSIE VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN, Advies nr. 11, "Antidiscriminatie", 30 maart 2006.

<sup>28</sup> COMMISSIE VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN, Advies nr. 30, "Antidiscriminatie", 9 juni 2009.

De plus, dans une matière comme celle des pensions complémentaires, la confiance des citoyens est une condition *sine qua non*. Les pensions complémentaires constituent une forme de salaire différé. Les avantages s'inscrivent sur le long terme et sont de plus constitués sur une longue période. Y apporter des modifications soudaines serait de nature à saper la confiance dans les pensions complémentaires.

#### Art. 32

L'article 32 ajoute un article 14/2 dans la LPC qui stipule que pour les périodes de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est une discrimination au sens de l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la LPC. Pour les périodes de travail postérieures à cette date, l'égalité de traitement entre ouvriers et employés doit être une réalité.

Dans la matière des pensions complémentaires, pour l'application du principe d'égalité, l'on distingue souvent les droits en fonction des, ainsi dénommées, "périodes de travail". L'arrêt *Barber*<sup>29</sup> et toute la jurisprudence post-*Barber* de la Cour de justice de l'Union européenne<sup>30</sup> ont posé à ce sujet les jalons dans le cadre de l'application aux femmes et aux hommes du principe du salaire égal pour travail égal ou équivalent.

L'arrêt *Barber* peut être considéré comme un arrêt clé pour la matière des pensions complémentaires. Dans cet arrêt, la Cour de justice de l'Union européenne a décidé qu'un âge de pension différent pour les femmes et les hommes ne pouvait plus être utilisé dans le cadre d'un plan de pension complémentaire. Ceci va en effet à l'encontre du principe fondamental du salaire égal pour travail égal ou équivalent pour les femmes et les hommes. Ce principe fondamental est, entre autres, posé à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

La Cour de justice de l'Union européenne était cependant consciente du grand impact que l'arrêt *Barber* pouvait avoir sur les pensions complémentaires. Jusque-là, il était en effet admis que les plans de pension complémentaire puissent utiliser un âge de pension différent pour les femmes et les hommes. Certainement pour les pays où le 2<sup>ème</sup> pilier était fort développé, une égalisation aurait pu coûter beaucoup d'argent, ce qui aurait pu même mettre en danger la stabilité des pensions complémentaires. C'est pourquoi la Cour de justice ne souhaitait pas donner d'effet rétroactif à l'arrêt *Barber*. L'on ne pouvait donc pas s'appuyer sur l'arrêt *Barber* s'il s'agissait de réclamer des droits à une pension complémentaire à un moment situé avant la date de l'arrêt *Barber*, à savoir le 17 mai 1990.

D'importantes discussions sont cependant très rapidement nées concernant la correcte interprétation de cet effet rétroactif limité de l'arrêt *Barber*. Ces discussions furent réglées

<sup>29</sup> CJUE, affaire n° C-262/88, 17 mai 1990, *Barber*.

<sup>30</sup> CJUE, affaire n° C-109/91, 6 octobre 1993, *Ten Oever*; CJUE, affaire n° C-408/92, 28 septembre 1994, *Smith*; CJUE, affaire n° C-28/93, 28 septembre 1994, *Van den Akker*.

Tevens is in een materie als die van de aanvullende pensioenen het vertrouwen van de burgers een *conditio sine qua non*. Aanvullende pensioenen zijn een vorm van uitgesteld loon. De voordelen gaan uit van een lange termijn. Ze worden ook over een lange periode opgebouwd. Hierin nu plotselinge veranderingen aanbrengen zou het vertrouwen in de aanvullende pensioenen kunnen ondermijnen.

#### Art. 32

Artikel 32 voegt een artikel 14/2 in de WAP toe dat bepaalt dat voor tewerkstellingsperiodes vanaf 1 januari 2025 het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, een discriminatie is in de zin van artikel 14, § 1, eerste lid, van de WAP. Voor tewerkstellingsperiodes die zich na deze datum bevinden, dient de gelijke behandeling van werklieden en bedienden een feit te zijn.

In de materie van de aanvullende pensioenen wordt wel vaak voor de toepassing van het gelijkheidsbeginsel gebruik gemaakt van een opsplitsing van aanspraken en rechten in functie van zogenaamde "tijdvakken van arbeid". Het arrest *Barber*<sup>29</sup> en de hele post-*Barber* rechtspraak<sup>30</sup> van het Hof van Justitie van de Europese Unie hebben hiervoor de basis gelegd in het kader van de toepassing van het beginsel van gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk voor vrouwen en mannen.

Het arrest *Barber* mag gerust aangezien worden als een mijlpijarrest voor de materie van de aanvullende pensioenen. In dit arrest besliste het Hof van Justitie van de Europese Unie dat er niet langer een verschillende pensioenleeftijd voor vrouwen en mannen mocht worden gehanteerd in het kader van een aanvullend pensioenplan. Zulks druist namelijk in tegen het fundamentele beginsel van gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk voor vrouwen en mannen. Dit fundamentele beginsel is onder meer vastgelegd in artikel 157 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU).

Het Hof van Justitie van de Europese Unie was zich echter bewust van de grote impact die het arrest *Barber* kon hebben voor de aanvullende pensioenen. Tot dan was immers aangenomen dat aanvullende pensioenplannen een ongelijke pensioenleeftijd voor vrouwen en mannen mochten aanwenden. Zeker voor landen met een sterke tweede pensioenpijler zou een gelijkschakeling veel geld kunnen kosten, wat zelfs de stabiliteit van de aanvullende pensioenen daar in het gedrang zou kunnen brengen. Daarom wilde het Hof van Justitie aan het arrest *Barber* geen terugwerkende kracht verlenen. Op het arrest *Barber* mocht dan ook geen beroep worden gedaan als het erom ging aanspraak te maken op een aanvullend pensioen vanaf een tijdstip gelegen voor de datum van het arrest *Barber*, zijnde 17 mei 1990.

Over de juiste interpretatie van deze beperking van de terugwerkende kracht van het arrest *Barber* ontstond echter al gauw een grote discussie. Deze discussie werd beslecht

<sup>29</sup> EHJ, zaak nr. C-262/88, 17 mei 1990, *Barber*.

<sup>30</sup> EHJ, zaak nr. C-109/91, 6 oktober 1993, *Ten Oever*; EHJ, zaak nr. C-408/92, 28 september 1994, *Smith*; EHJ, zaak nr. C-28/93, 28 september 1994, *Van den Akker*.

par, ce que l'on a appelé, la jurisprudence post-*Barber*. Sur la base de l'avis de l'avocat général Walter Van Gerven<sup>31</sup>, la Cour décida de faire une distinction sur la base des périodes de travail. L'arrêt *Barber* pouvait être invoqué pour des prestations dues en raison de périodes de travail prestées après le 17 mai 1990. Pour les périodes de travail antérieures à la date de l'arrêt *Barber*, l'on pouvait continuer à calculer les cotisations et les prestations sur la base d'un âge de pension différent pour les femmes et pour les hommes.

Une distinction sur la base des périodes de travail situées avant et après une date définie répond en effet le mieux au caractère constitutif des pensions complémentaires. Le travailleur se constitue en effet des droits de pension en fonction des périodes de travail qu'il a prestées auprès de l'employeur concerné. A cette fin, l'employeur verse périodiquement des cotisations en vue de financer une pension complémentaire au titre de contre-prestation pour le travail que le travailleur a presté pendant une période définie.<sup>32</sup>

Une distinction sur la base des périodes de travail tient aussi le mieux compte de l'horizon long terme de 30, 40 ans et même plus dont il est question dans le cadre des pensions complémentaires. Une pension complémentaire peut être constituée pendant 40 à 45 ans. Si des rentes sont versées, un régime de pension peut encore avoir des effets après l'âge de 60-65 ans pendant à nouveau 30 à 40 ans. Ce qui était une différenciation parfaitement justifiable il y a quelques décennies, peut aujourd'hui constituer une distinction interdite et donc une discrimination. Regarder avec les lunettes d'aujourd'hui des situations du passé, n'est pas non plus adapté.<sup>33</sup> Cela n'est utile à personne de mettre en question des relations juridiques qui de bonne foi se sont réalisées dans le passé.<sup>34</sup>

Avec sa jurisprudence post-*Barber*, la Cour de justice de l'Union européenne s'aligne sur ce que l'on appelle le protocole *Barber* du Traité de Maastricht, où une distinction est également réalisée entre les périodes de travail antérieures et postérieures au 17 mai 1990.<sup>35</sup> Le texte du protocole est conçu comme suit:

*“Aux fins de l'application de l'article 119 des prestations en vertu d'un régime professionnel de sécurité sociale ne seront pas considérées comme rémunération si et dans la mesure où elles peuvent être attribuées aux périodes d'emploi antérieures au 17 mai 1990, exception faite pour les travailleurs ou leurs ayants droit qui ont, avant cette date, engagé une action en justice ou introduit une réclamation équivalente selon le droit national applicable.”*

in de zogenaamde post-*Barber* rechtspraak. Op basis van het advies van advocaat-generaal Walter Van Gerven<sup>31</sup> besloot het Hof om een onderscheid te maken op basis van tijdvakken van arbeid. Het arrest *Barber* kon worden ingeroepen voor uitkeringen die verschuldigd waren uit hoofde van tijdvakken van arbeid verricht na 17 mei 1990. Voor wat de tijdvakken van arbeid aangaang die de datum van het arrest *Barber* voorafgingen, mocht men de bijdragen en prestaties blijven berekenen op grond van een pensioenleeftijd die voor vrouwen en mannen verschillend is.

Een onderscheid op basis van tijdvakken van arbeid gelegen voor een bepaalde datum en tijdvakken van arbeid gelegen na dezelfde datum sluit immers het beste aan bij het opbouw karakter van aanvullende pensioenen. De werknemer bouwt immers pensioenaanspraken op in functie van de door hem bij de betrokken werkgever verrichte tijdvakken van arbeid. Daartoe worden periodiek door de werkgever bijdragen gestort voor een aanvullend pensioen als tegenprestatie voor de arbeid die de werknemer gedurende een bepaalde periode heeft gepresteerd.<sup>32</sup>

Een onderscheid op basis van tijdvakken van arbeid doet ook het best recht aan de lange tijdshorizon van 30, 40 jaar en zelfs langer die aan de orde is in het kader van aanvullende pensioenen. Een aanvullend pensioen kan opgebouwd worden gedurende 40 à 45 jaar. Indien renten worden uitgekeerd, kan een pensioenstelsel na de leeftijd van 60-65 jaar nog eens 30-40 jaar uitwerking krijgen. Wat enkele decennia geleden een perfect te verantwoorden differentiatie was, kan nu een verboden onderscheid en dus een discriminatie uitmaken. Kijken met de bril van vandaag naar toestanden die in het verleden hun beslag hebben gekregen is evenwel niet gepast.<sup>33</sup> Niemand is immers gediend met het alsnog in vraag stellen van rechtsbetrekkingen die in het verleden te goeder trouw tot stand zijn gekomen.<sup>34</sup>

Met haar post-*Barber* rechtspraak zette het Hof van Justitie van de Europese Unie zich op de lijn van het zogenaamde *Barber*-protocol van het Verdrag van Maastricht, waar eveneens een onderscheid wordt gemaakt tussen tijdvakken van arbeid van voor en van na 17 mei 1990.<sup>35</sup> De tekst van dit protocol luidt als volgt:

*“Voor de toepassing van artikel 119 van het Verdrag worden de uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning beschouwd indien en voor zover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid voor 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die voor die datum een rechtsovereenkomst of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld.”*

<sup>31</sup> Opinion de l'avocat-général W. VAN GERVEN, 28 avril 1993, affaire n° C-109/91, Ten Oever et autres., *Rec.*, 1993, I-4893.

<sup>32</sup> Opinion de l'avocat général W. VAN GERVEN, § 17.

<sup>33</sup> L. SOMMERIJNS, “Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels”, *RDS*, 2009, 176-177, n°48.

<sup>34</sup> Opinion de l'avocat-général W. VAN GERVEN, § 14 et § 21.

<sup>35</sup> Protocole sur l'article 119 du Traité instituant la Communauté économique européenne.

<sup>31</sup> Opinion van advocaat-generaal W. VAN GERVEN, 28 april 1993, zaak nr. C-109/91, Ten Oever e.a., *Jur. H.v.J.*, 1993, I-4893.

<sup>32</sup> Opinion van advocaat-generaal W. VAN GERVEN, § 17.

<sup>33</sup> L. SOMMERIJNS, “Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels”, *TSR*, 2009, 176-177, nr. 48.

<sup>34</sup> Opinion van advocaat-generaal W. VAN GERVEN, § 14 en § 21.

<sup>35</sup> Protocol ad artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap.



Depuis lors, les “périodes de travail” et la distinction entre “les années de service prestées ou qui se situent avant une date déterminée” et “les années de service prestées ou qui se situent après une date déterminée” sont devenues des biens communs dans le secteur des pensions complémentaires. Cela ne résulte pas seulement du fait que la doctrine a commenté la jurisprudence *Barber* de façon détaillée<sup>36</sup>. Cela s’explique également par le fait que le législateur a fait application déjà à plusieurs reprises de la jurisprudence *Barber*. Ainsi l’article 12, § 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dans la ligne de l’arrêt *Barber*, reprend la différenciation entre les années de service qui se situent avant le 17 mai 1990 et les années de service qui se situent à partir du 17 mai 1990, date à laquelle l’arrêt *Barber* a été prononcé par la Cour de justice de l’Union européenne. Une distinction équivalente se retrouvait déjà à l’article 5 de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires et à l’article 14 de la LPC dans sa version antérieure à sa modification par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Par analogie avec l’égénéralisation de l’âge de la retraite pour les femmes et les hommes dans le cadre des pensions complémentaires, le titre III fait la même distinction en fonction des périodes de travail en vue de mettre fin à la différence de traitement sur la base de la distinction entre ouvriers et employés. Les périodes de travail qui se situent avant une date déterminée, la “cut-off date” ou la date limite sont protégées. Si pendant cette période une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est réalisée, dans ce cas, la différence de traitement ne peut plus être remise en cause. Pour les périodes de travail qui se situent après cette même date, une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne peut cependant plus être réalisée.

A la différence de l’arrêt *Barber* et de la jurisprudence post-*Barber*, la “cut-off date” ou la date limite n’est pas fixée dans le présent titre au 7 juillet 2011, la date à laquelle la Cour constitutionnelle prononça l’arrêt qui déclara la différence de traitement entre ouvriers et employés en matière de jours de carence et de délais de préavis inconstitutionnelle. L’on n’a pas non plus cherché à s’aligner sur la date du 8 juillet 2013, la “cut-off date” ou la date limite que la Cour constitutionnelle proposait dans son arrêt du 7 juillet 2011. A la place, la “cut-off date” ou la date limite a été repoussée dans le temps, à savoir au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ainsi une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés peut encore être réalisée pendant un certain nombre d’années. Cette possibilité de faire encore reposer une différence de traitement sur la distinction entre ouvriers et employés est appelée à s’éteindre puisqu’à partir d’un certain moment,

Sindsdien zijn de “tijdvakken van arbeid” en het onderscheid tussen “dienstjaren gepresteerd of gesitueerd voor een bepaalde datum” en “dienstjaren gepresteerd of gesitueerd na een bepaalde datum” gemeengoed geworden in de sector van de aanvullende pensioenen. Dit komt niet alleen doordat de rechtsleer uitvoerig de *Barber*-rechtspraak becommentarieert heeft.<sup>36</sup> Dit is eveneens te verklaren door het feit dat de wetgever al verschillende malen toepassing heeft gemaakt van de *Barber*-rechtspraak. Zo hanteert artikel 12, § 2 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, voortgaand op het arrest *Barber*, de opsplitsing tussen dienstjaren gesitueerd voor 17 mei 1990 en dienstjaren gesitueerd vanaf 17 mei 1990, de datum waarop het arrest *Barber* door het Hof van Justitie van de Europese Unie werd uitgesproken. Een gelijkaardig onderscheid was al te vinden in artikel 5 van de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen en in artikel 14 van de WAP zoals dat luidde voor de wijziging door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Naar analogie met de gelijkschakeling van de pensioenleeftijd voor vrouwen en mannen in het kader van aanvullende pensioenen maakt titel III, met het oog op de opheffing van het verschil in behandeling op grond van het onderscheid tussen werklieden en bedienden, een zelfde verschil naargelang de tijdvakken van arbeid. Tijdvakken van arbeid die zich situeren voor een bepaalde datum, de “cut-off date” of de afsluitingsdatum, worden beschermd. Als tijdens deze periode een verschil in behandeling werd gemaakt dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, dan mag dat verschil in behandeling niet meer in vraag worden gesteld. Voor tijdvakken van arbeid die gelegen zijn na diezelfde datum, mag er echter geen verschil in behandeling meer worden gemaakt dat berust op een onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Maar in tegenstelling tot het arrest *Barber* en de post-*Barber* rechtspraak wordt de “cut-off date” of de afsluitingsdatum in huidige titel niet bepaald op 7 juli 2011, de datum waarop het Grondwettelijk Hof het arrest uitsprak dat het verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden inzake carenzdagen en opzeggingstermijnen ongrondwettig verklaarde. Er wordt evenmin aansluiting gezocht met de datum van 8 juli 2013, de “cut-off date” of de afsluitingsdatum die het Grondwettelijk Hof zelf vooropstelde in zijn arrest van 7 juli 2011. In plaats hiervan wordt de “cut-off date” of de afsluitingsdatum opgeschoven in de tijd, meer bepaald naar 1 januari 2025. Aldus kan nog gedurende een aantal jaren een verschil in behandeling worden gemaakt dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Deze mogelijkheid om een verschil in behandeling nog te laten berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden heeft

<sup>36</sup> L. SOMMERIJNS et I. DE WILDE, “Gelijkheid op grond van geslacht in de aanvullende pensioenen”, RDS, 2003, 261-289; L. SOMMERIJNS, “Le principe de non-discrimination en matière de régimes de pension complémentaires”, in P. DRYON (ed.), *Les pensions complémentaires en pratique*, Kluwer, Waterloo, 2009, 276-278; L. SOMMERIJNS, “Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels”, RDS, 2009, 230-247.

<sup>36</sup> L. SOMMERIJNS et I. DE WILDE, “Gelijkheid op grond van geslacht in de aanvullende pensioenen”, *TSR*, 2003, 261-289; L. SOMMERIJNS, “Le principe de non-discrimination en matière de régimes de pension complémentaires”, in P. DRYON (ed.), *Les pensions complémentaires en pratique*, Kluwer, Waterloo, 2009, 276-278; L. SOMMERIJNS, “Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels”, *TSR*, 2009, 230-247.



quoiqu'il arrive, une telle différence de traitement ne pourra plus être réalisée.

Ce report dans le futur de la "*cut-off date*" s'inspire en premier lieu des quatre raisons qui sous le point 4.3 de l'exposé général ont été exposées et qui plaident pour une période de transition suffisamment longue pour arriver à une suppression progressive en matière de pensions complémentaires de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Ces quatre raisons sont (1) la sécurité juridique, (2) l'évitement d'importants coûts financiers, (3) la protection des objectifs de la LPC, et (4) l'octroi de suffisamment de temps aux partenaires sociaux pour mettre fin via la concertation sociale à la différence de traitement entre ouvriers et employés.

En deuxième lieu, l'on peut se référer à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour de justice de l'Union européenne qui est expliquée au point 5 de l'exposé général. L'intérêt et parfois la nécessité de périodes de transition suffisamment longues y est souligné. L'équilibre nécessaire peut ainsi plus facilement être atteint entre les nombreux intérêts qui pour un dossier tel que l'égalisation des ouvriers et des employés sont en jeu et qui souvent peuvent être diamétralement opposés.

En troisième lieu, l'on peut se référer à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour de justice de l'Union européenne qui est mentionnée au début du commentaire du présent point 1. Cette jurisprudence permet qu'une règle discriminatoire reste d'application pendant un certain temps encore si cela est nécessaire compte tenu du principe de la sécurité juridique et du principe de confiance.

La distinction entre périodes de travail avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et les périodes de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ne sera pas seulement valable pour les rentes mensuelles et le paiement de capitaux de pension qui résultent d'engagement de pension complémentaire ordinaire. Cette distinction sera également valable dans le cadre de rentes ou de capitaux en faveur du partenaire survivant et dans le cadre de pensions d'orphelins. Dans de nombreux régimes de pension complémentaires, les pensions de survie et les couvertures décès sont en effet étroitement liées à la pension complémentaire en tant que telle. De nombreuses assurances de groupe sont encore fondées sur, ce que l'on appelle, la technique d'assurance mixte. Dans les assurances mixtes, un traitement différent pour les prestations en cas de vie (le paiement de la rente à partir de l'âge auquel l'on peut prétendre à la pension ou le paiement d'un capital de pension à l'âge où l'on peut prétendre à la pension) et les prestations en cas de décès (le paiement d'une pension de survie ou d'un capital décès au partenaire survivant et le paiement d'une pension d'orphelin) n'est pas possible. Ensuite, de nombreuses pensions de survie et d'orphelins sont prévues comme un droit dérivé d'une pension complémentaire, également en cas de décès avant la pension. Ainsi, les prestations en cas de vie et les prestations en cas de décès sont souvent réglées dans le même règlement de pension. Pour toutes ces raisons, il

evenwel een uitdovend karakter, vermits hoe dan ook vanaf een bepaald moment dergelijk verschil in behandeling niet meer mag worden gemaakt.

Deze verdaging van de "*cut-off date*" naar de toekomst is op de eerste plaats ingegeven door de vier redenen die onder punt 4.3. van de algemene toelichting uiteengezet zijn en die pleiten voor een voldoende lange overgangperiode om, inzake aanvullende pensioenen, te kunnen komen tot een geleidelijke opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Deze vier redenen zijn (1) de rechtszekerheid, (2) het vermijden van ondraaglijke financiële kosten, (3) het beschermen van de doelstellingen van de WAP, (4) het geven van genoeg tijd aan de sociale partners om via collectief overleg het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op te heffen.

Op de tweede plaats kan worden verwezen naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, het Europees Hof voor de Rechten van de Mens en het Hof van Justitie van de Europese Unie die toegelicht is onder punt 5 van de algemene toelichting. Daarin wordt het belang en soms de noodzaak van voldoende lange overgangperiodes beklemtoond. Hierdoor kan makkelijker het nodige evenwicht worden bereikt tussen de vele belangen die bij zo een dossier als dat van de gelijkshakeling van arbeiders en bedienden gemoeid zijn en die vaak diametraal tegenover elkaar kunnen staan.

Op de derde plaats kan verwezen worden naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, het Europees Hof voor de Rechten van de Mens en het Hof van Justitie van de Europese Unie die vermeld wordt in het begin van de toelichting bij dit eerste punt.. Deze rechtspraak laat toe dat een discriminerende regel toch nog gedurende een zekere tijd van toepassing kan blijven, als dit geboden is door het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel.

Het onderscheid tussen tijdvakken van arbeid voor 1 januari 2025 en tijdvakken van arbeid vanaf 1 januari 2025 zal niet alleen gelden voor de maandelijksse renten en de betaling van het pensioenkapitaal die uit de gewone aanvullende pensioentoezegging voortvloeien. Dit onderscheid zal eveneens gelden in het kader van renten of kapitalen ten gunste van de overlevende partner en in het kader van wezenpensioenen. In veel aanvullende pensioenstelsels zijn de overlevingspensioenen en de overlijdensdekkingen immers nauw verbonden met het eigenlijke aanvullende pensioen. Veel groepsverzekeringen zijn nog gebaseerd op de zogenaamde gemengde verzekeringstechniek. In gemengde verzekeringen is een afzonderlijke behandeling voor de prestaties bij leven (de betaling van de rente vanaf de pensioengerechtigde leeftijd of de betaling van een pensioenkapitaal aan de pensioengerechtigde leeftijd) én de prestaties bij overlijden (de betaling van een overlevingspensioen of een overlijdenskapitaal aan de overlevende partner en de betaling van een wezenpensioen) niet mogelijk. Daarnaast zijn veel overlevingspensioenen en wezenpensioenen opgezet als een afgeleid recht van het eigenlijke aanvullende pensioen, ook ingeval van overlijden voor pensionering. Tevens worden de prestaties bij leven en de prestaties bij overlijden vaak in hetzelfde pensioenreglement geregeld. Om al deze redenen komt het gepast voor om dezelfde regeling qua gelijkshakeling van prestaties tus-

est approprié d'appliquer le même régime en ce qui concerne l'égalisation des ouvriers et des employés tant pour les prestations en cas de vie que pour les prestations en cas de décès (le paiement d'une pension de survie ou d'un capital décès au partenaire survivant et le paiement d'une rente d'orphelin).

Le nouvel article 14/2, § 1<sup>er</sup>, de la LPC précise que pour les périodes de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est une discrimination au sens de l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de la LPC, article qui pose le principe général d'interdiction de discrimination dans les pensions complémentaires. Il est toutefois également précisé, pour éviter toute confusion, qu'il n'est question d'une discrimination que pour les ouvriers et les employés se trouvant dans une situation comparable. Ce critère de personnes se trouvant dans une situation comparable est l'un des critères prévu par l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la LPC pour qu'une différence de traitement soit considérée comme une discrimination. Dans le cadre de la mise en œuvre de l'application du titre III et de la suppression des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés qu'il prévoit, ce critère reste bien entendu toujours d'application pour évaluer si une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés constitue une discrimination.

En effet, dans l'hypothèse où il existe auprès de l'employeur uniquement un plan de pension complémentaire pour les employés membres de la direction, un ouvrier ne pourrait prétendre à participer à ce plan que dans la mesure où celui-ci peut faire valoir qu'il se trouve dans une situation comparable à celle des membres de la direction, c'est-à-dire qu'il remplit les critères pour faire partie de la direction.

A ce sujet, il faut encore indiquer que le titre III ne signifie pas que tous les ouvriers et les employés doivent être affiliés au même régime de pension. Des régimes de pension différents peuvent exister l'un à côté de l'autre. Leur champ d'application et leur condition d'affiliation ne peuvent cependant plus reposer sur la simple distinction entre ouvriers et employés.

Le titre III ne signifie pas non plus que tous les ouvriers et tous les employés peuvent nécessairement faire valoir les mêmes droits de pension, les mêmes avantages et les mêmes revendications. Des droits de pension différents, des avantages différents et des prestations différentes peuvent continuer à être constitués et peuvent être octroyés à des travailleurs qui sont affiliés à un régime de pension, tant que ce régime de pension n'utilise pas une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Le titre III ne porte en effet pas atteinte à tous les autres critères de distinction qui sont fréquemment utilisés dans le cadre des pensions complémentaires. Cela concerne tant les critères qui définissent le champ d'application (les conditions d'affiliation) que les critères qui, dans le cadre d'un règlement de pension, introduisent des différences au niveau des avantages et des prestations. Ainsi, des régimes de pension distincts peuvent être maintenus lorsqu'ils sont d'application à des catégories de personnel distinctes, à condition que le

sen werklieden en bedienden toe te passen op de prestaties bij leven én op de prestaties bij overlijden (de betaling van een overlevingspensioen of een overlijdenskapitaal aan de overlevende partner en de betaling van een wezenpensioen).

Het nieuwe artikel 14/2, § 1, van de WAP bepaalt dat voor tewerkstellingsperiodes vanaf 1 januari 2025 het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, een discriminatie is in de zin van artikel 14, § 1, eerste lid, van de WAP, artikel dat het algemeen beginsel van een verbod op discriminatie in aanvullende pensioenen vaststelt. Om alle verwarring te vermijden wordt er echter eveneens bepaald dat er enkel sprake van discriminatie is voor werklieden en bedienden die zich in een vergelijkbare toestand bevinden. Dit criterium dat personen zich in een vergelijkbare toestand bevinden, is een van de in artikel 14, § 1, lid 1, van de WAP voorziene criteria opdat een verschil in behandeling als een discriminatie beschouwd zou worden. In het kader van de tenuitvoerlegging van titel III en van de opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden blijft dit criterium vanzelfsprekend toepasselijk, wanneer er moet worden uitgemaakt of een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden een discriminatie uitmaakt.

In de hypothese dat er bij de werkgever alleen voor de bedienden-directieleden een pensioenplan bestaat, kan een werkman immers pas een recht op deelname aan dit plan opeisen, als hij kan aantonen dat hij zich in een vergelijkbare situatie bevindt als die van de directieleden. Met andere woorden, hij moet kunnen bewijzen dat hij voldoet aan de voorwaarden om deel te kunnen uitmaken van de directie.

In dit verband dient andermaal te worden beklemtoond dat titel III niet betekent dat alle werklieden en alle bedienden bij hetzelfde pensioenstelsel zullen moeten worden aangesloten. Verschillende pensioenstelsels kunnen naast elkaar blijven bestaan. Hun toepassingsgebied en hun aansluitingsvoorwaarden mogen evenwel niet langer gebaseerd worden op het loutere onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Titel III betekent evenmin dat alle werklieden en alle bedienden noodzakelijkerwijze dezelfde pensioenrechten, dezelfde voordelen en dezelfde aanspraken kunnen laten gelden. Verschillende pensioenrechten, verschillende voordelen en verschillende prestaties kunnen verder opgebouwd worden en kunnen worden toegekend aan de werknemers die aangesloten zijn bij een pensioenstelsel, zolang dit pensioenstelsel geen verschil in behandeling gebruikt dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Titel III laat immers andere onderscheidingscriteria die veelvuldig gebruikt worden in het kader van aanvullende pensioenen volledig buiten beschouwing. Dit betreft zowel criteria die het toepassingsgebied afbakenen (de aansluitingsvoorwaarden) als criteria die in het kader van een pensioenreglement differentiaties aanbrengen in de voordelen of de prestaties. Zo kunnen afzonderlijke pensioenstelsels behouden blijven wanneer die van toepassing zijn op onderscheiden personeelscategorieën, voor zover het criterium van

critère de la distinction ne soit pas celui des ouvriers et des employés. Ainsi sont possibles des régimes de pension ou des règlements différents dans le cadre d'un même régime de pension pour des représentants de commerce, des cadres, des membres de la direction, des travailleurs qui sont temporairement envoyés à l'étranger (détachement), des travailleurs qui sont occupés dans un département défini, etc. L'utilisation de critères de distinction ne peut cependant avoir pour effet de maintenir ou d'introduire indirectement une différence de traitement entre ouvriers et employés.

Le fait d'être ou non soumis à la sécurité sociale belge ou à la législation du travail belge est un critère de distinction qui se présente souvent dans le contexte des pensions complémentaires. Ce critère peut également continuer à être maintenu et est justifié au regard de l'article 14 de la LPC. Cependant, lorsque le règlement de pension précise qu'il est d'application "aux travailleurs soumis respectivement à la sécurité sociale belge des ouvriers et des employés", le règlement doit être adapté conformément aux dispositions du titre III.

Le titre III ne forme pas non plus un obstacle à l'utilisation de la date d'entrée en service comme critère de distinction dans le cadre des pensions complémentaires. Il est en effet dans la pratique fréquemment fait usage d'une date d'entrée en service pour faire relever d'un autre régime de pension des travailleurs qui sont entrés en service après une date déterminée à la différence de ceux qui sont entrés en service avant cette date.

En outre, le champ d'application du titre III demeure limité aux employeurs ou aux secteurs où des ouvriers et des employés sont en même temps mis au travail et où des ouvriers et des employés sont traités différemment en matière de pensions complémentaires parce qu'ils sont ouvrier ou employé. Il faut en particulier éviter que, dans le cadre d'une comparaison entre ouvriers et employés, l'on puisse faire référence à des personnes hypothétiques, sinon cette loi pourrait être d'application à des secteurs ou des employeurs où il n'y a que des ouvriers ou des employés. Le titre III a seulement pour objectif de remédier à des différences réelles et existantes de traitement sur la base de la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires. Ainsi par exemple, prenons le cas d'un employeur qui n'a à son service que des ouvriers et plus d'employés, s'il existait un plan de pension complémentaire pour les employés, l'ouvrier ne peut revendiquer le droit de participer à ce plan puisque l'employeur n'a plus à son service d'employés. Il ne peut être question d'une discrimination puisqu'il ne s'agit pas de personnes se trouvant dans une situation comparable.

Si, par le passé, au sein d'un groupe d'ouvriers/ d'employés, des différences ont été créées au niveau des droits de pension complémentaire entre ouvriers/ employés, la suppression des différences de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés prévue par le titre III ne suppose pas que ces différences entre ouvriers/employés doivent être supprimées si ces différences au sein du groupe des ouvriers/

ousscheid niet dat van werklieden en bedienden is. Zo zijn er afzonderlijke pensioenstelsels of afzonderlijke regelingen in het kader van een zelfde pensioenstelsel mogelijk voor handelsvertegenwoordigers, kaderleden, directieleden, werknemers die in ploegen werken, werknemers die tijdelijk naar het buitenland worden uitgestuurd (detachering), werknemers die tewerkgesteld zijn in een bepaalde afdeling enzovoort. Het gebruik van onderscheidingscriteria kan echter niet als gevolg hebben om op onrechtstreekse wijze een verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden te behouden of in te voeren.

Ook het al dan niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid of aan de Belgische arbeidswetgeving is een onderscheidingscriterium dat vaak voorkomt in de context van aanvullende pensioenen. Dit criterium kan eveneens verder worden gehanteerd en is verantwoord in het licht van artikel 14 van de WAP. Wanneer het pensioenreglement echter bepaalt dat het van toepassing is op "werknemers die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid in het regime van de arbeiders, respectievelijk bedienden", moet het reglement aangepast worden overeenkomstig de bepalingen van titel III.

Titel III vormt evenmin een beletsel voor het gebruik van de datum van indiensttreding als criterium van onderscheid in het kader van aanvullende pensioenen. Er wordt inderdaad in de praktijk veelvuldig gebruik gemaakt van een datum van indiensttreding om werknemers die na een bepaalde datum in dienst zijn getreden onder een ander pensioenstelsel te laten vallen dan werknemers die voor diezelfde datum in dienst getreden zijn.

Bovendien blijft het toepassingsgebied van titel III beperkt tot werkgevers of sectoren waar er tegelijkertijd werklieden en bedienden aan het werk zijn en waar werklieden en bedienden omwille van hun werkman of bediende zijn verschillend worden behandeld op het vlak van aanvullende pensioenen. Er moet in het bijzonder worden vermeden dat er in het kader van een vergelijking tussen werklieden en bedienden zou kunnen worden gewerkt met hypothetische referentiepersonen. Daardoor zou deze wet van toepassing kunnen worden op bedrijfstakingen of op ondernemingen waar er enkel werklieden of bedienden zijn. Dit wetsontwerp heeft alleen als doel reëel bestaande verschillen in behandeling op grond van het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen te verhelpen. Zo kan, in een onderneming waar er alleen maar werklieden zijn en er geen bedienden meer tewerkgesteld worden, een werkman niet meer eisen om aangesloten te worden bij het pensioenplan dat eertijds voor de bedienden gold, aangezien het bedrijf geen bedienden meer in dienst heeft. Het kan geen discriminatie vormen, aangezien het geen personen betreft die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.

Wanneer er in het verleden binnen een groep van werklieden/bedienden een verschil in behandeling is gemaakt op het vlak van aanvullende pensioenrechten, dan leidt het opheffen van het verschil in behandeling van verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden/bedienden zoals voorzien in titel III er niet toe dat dergelijk verschil in behandeling zou moeten worden opgeheven, omdat het verschil

employés sont raisonnablement justifiées (par exemple en raison d'un choix collectif effectué par une partie des ouvriers/des employés).

Le paragraphe 2 du nouvel article 14/2 introduit une dérogation à l'interdiction de différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés normalement applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les périodes de travail qui se situent après cette date. Cette dérogation doit être lue en combinaison avec le nouveau paragraphe 3 de l'article 16 de la LPC introduit par l'article 35 (Voy. le commentaire ci-après).

Dès lors qu'il s'agit d'une dérogation, le cadre de son application a été strictement précisé.

Ainsi, une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne peut être maintenue au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 2025 que s'il s'agit d'une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés contenue dans un régime de pension qui existait au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et qui a été modifié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 en vue de supprimer cette différence de traitement.

Le maintien de cette différence de traitement résulte du fait que les travailleurs affiliés audit régime de pension ont refusé conformément à l'article 16, nouveau paragraphe trois de la LPC de participer au régime de pension modifié ou à un nouveau régime de pension dans lequel la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est supprimée.

Dans ce cas, la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés qui résulte du fait qu'un ou des travailleurs ont refusé de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension ne forme pas une discrimination.

Cette dérogation a un caractère extinctif. En effet, cette exception n'est applicable que tant que les travailleurs qui ont refusé de participer au régime de pension modifié dans lequel la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est supprimée ne sont pas sortis du régime de pension, décédés ou mis à la retraite.

Le caractère extinctif est par ailleurs renforcé par la possibilité dont dispose les travailleurs qui ont refusé de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension dans lequel la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est supprimée, d'adhérer ultérieurement au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension conformément à l'article 16, paragraphe trois de la LPC (Voy. le commentaire sous l'article 35 à ce sujet).

in behandeling binnen een groep van werklieden/bedienden eveneens leidt tot een verschil in behandeling tussen werklieden/bedienden. Er moet dan wel kunnen worden aangetoond dat er voor het verschil in behandeling binnen een groep van werklieden/bedienden een redelijke verantwoording kan worden gegeven (bijvoorbeeld een eigen collectieve keuze die door een deel van de werklieden/bedienden is gemaakt).

Paragraf 2 van het nieuwe artikel 14/2 voert een afwijking in op het verbod van verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden en dat normaal van toepassing is vanaf 1 januari 2025, voor tijdvakken van arbeid die zich na deze datum situeren. Deze afwijking moet worden gelezen in aansluiting met de nieuwe paragraaf 3 van artikel 16 van de WAP ingevoegd door artikel 35 (zie commentaar hierna).

Aangezien het om een afwijking gaat, werd het toepassingskader ervan strikt verduidelijkt.

Zodoende kan een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden slechts na 1 januari 2025 gehandhaafd worden als het om een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, gaat dat vervat zit in een pensioenstelsel dat bestond op 1 januari 2015 en dat voor 1 januari 2025 gewijzigd werd met het oog op de opheffing van dit verschil in behandeling.

Het behoud van dit verschil in behandeling is het gevolg van het feit dat de werknemers aangesloten waren bij het vermelde pensioenstelsel, overeenkomstig de nieuwe derde paragraaf van artikel 16 van de WAP geweigerd hebben deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel waarin het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden opgeheven wordt.

In dit geval vormt het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden en dat het gevolg is van het feit dat een of meerdere werknemers geweigerd hebben deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel geen discriminatie.

Deze uitzondering is uitdovend van aard. Ze is immers slechts van toepassing zolang de werknemers die geweigerd hebben deel te nemen aan het gewijzigde pensioenstelsel waarin het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden opgeheven wordt, niet uit het pensioenstelsel uitgetreden, overleden of gepensioneerd zijn.

Het uitdovend karakter wordt bovendien versterkt door de mogelijkheid waarover werknemers die geweigerd hebben om deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel waarin het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden opgeheven wordt, beschikken om achteraf toe te treden tot het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel, overeenkomstig de derde paragraaf van artikel 16 van de WAP (zie de commentaar op artikel 35 terzake).



Afin de s'assurer du caractère extinctif de la dérogation, le nouveau paragraphe 3 de l'article 16 de la LPC prévoit, par ailleurs, qu'au plus tard pour le 1<sup>er</sup> janvier 2032, le ministre compétent pour les Pensions évaluera, après avis du Conseil national du travail, l'application de ce paragraphe en ce qui concerne les conséquences de celle-ci sur la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Le paragraphe 3 de l'article 14/2 de la LPC concerne la situation de régimes de pension en cas de transfert d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise au sens de la CCT n° 32*bis*. A l'occasion de tels transferts, la jurisprudence et la doctrine acceptent souvent que les différents régimes de pension peuvent continuer à exister l'un à côté de l'autre. Une telle manière de procéder est également courante en pratique. Ainsi, il n'est pas rare que dans une entreprise après une fusion ou une reprise, trois régimes de pension différents sont d'application, c'est-à-dire le régime de pension qui est d'application avant la fusion ou la reprise au sein de l'entreprise qui est reprise, le régime de pension qui est d'application avant la fusion ou la reprise au sein de l'entreprise qui a repris l'autre entreprise et le régime de pension qui est d'application sur les nouveaux travailleurs en service après la fusion ou la reprise. Une harmonisation éventuelle des différents régimes de pension nécessite également beaucoup de temps.<sup>37</sup>

Le paragraphe 3 de l'article 14/2 de la LPC ne souhaite pas porter atteinte à cette jurisprudence et à cette doctrine.

Le paragraphe 3 de l'article 14/2 de la LPC ajoute seulement qu'un régime de pension qui était d'application auprès du cédant peut être poursuivi par le repreneur même s'il comporte encore des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés à la condition que ces différences de traitement subsistent en raison du nouveau paragraphe 3 de l'article 16 de la LPC, c'est-à-dire en raison du refus de certains travailleurs d'adhérer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension par lequel la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est supprimée.

#### Art. 31 et 33

Les articles 31 et 33 règlent la situation des périodes de travail situées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

L'article 31 introduit un article 14/1 dans la LPC qui précise que la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination dans les régimes de pension pour les périodes de travail situées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La date du 1<sup>er</sup> janvier 2015 a été choisie afin de respecter les négociations actuellement en cours visant à introduire ou améliorer un régime de pension uniquement pour les ouvriers ou les employés. En effet, il fallait prévoir une date

<sup>37</sup> Voir par exemple : Cour. Trav. Liège, 9 décembre 2011, *Bull. Ass.*, 2012, liv. 4, 494, note C. DEVOET; Trib. Trav. Liège, 10 février 2010, *Chron. Soc.*, 2011, 86.

Om te verzekeren dat de afwijking uitdovend is, voorziet de nieuwe paragraaf 3 van artikel 16 van de WAP bovendien dat de minister bevoegd voor Pensioenen, ten laatste tegen 1 januari 2032, de toepassing van deze paragraaf zal evalueren, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat betreft de gevolgen ervan voor de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Paragraaf 3 van artikel 14/2 van de WAP heeft betrekking op de situatie van pensioenstelsels in geval van overdracht van een onderneming of van een deel van een onderneming in de zin van de cao nr. 32*bis*. Naar aanleiding van dergelijke overdrachten aanvaarden rechtspraak en rechtsleer vaak dat verschillende pensioenstelsels verder naast mekaar kunnen blijven bestaan. Dergelijke werkwijze is ook in de praktijk courant. Zo komt het niet zelden voor dat in een onderneming na een fusie of overname drie verschillende pensioenstelsels van toepassing zijn, namelijk het pensioenstelsel dat voor de fusie of overname van toepassing is binnen de onderneming die overgenomen is, het pensioenstelsel dat voor de fusie of overname van toepassing is binnen de onderneming die de andere onderneming heeft overgenomen en het pensioenstelsel dat van toepassing is op de nieuwe werknemers die na de fusie of overname in dienst zijn gekomen. Een eventuele harmonisering van de verschillende pensioenstelsels vergt ook heel wat tijd.<sup>37</sup>

Paragraaf 3 van artikel 14/2 van de WAP wil niet aan deze rechtspraak en rechtsleer raken.

De derde paragraaf van artikel 14/2 van de WAP voegt hier enkel aan toe dat een pensioenstelsel dat bij de overdrager van toepassing was door de overnemer mag worden voortgezet, ook al bevat het nog verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, op voorwaarde dat deze verschillen in behandeling verder bestaan op grond van de nieuwe derde paragraaf van artikel 16 van de WAP, met name op grond van de weigering van sommige werknemers om deel te nemen aan het gewijzigde of aan het nieuwe pensioenstelsel waarin het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden opgeheven wordt.

#### Art. 31 en 33

De artikelen 31 en 33 regelen de toestand van de tewerkstellingsperiodes die zich situeren voor 1 januari 2025.

Artikel 31 voegt een artikel 14/1 in de WAP in. Het bepaalt dat het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden geen discriminatie vormt voor de tewerkstellingsperiodes die zich situeren voor 1 januari 2015.

De datum van 1 januari 2015 is gekozen om de onderhandelingen die momenteel aan de gang zijn om een pensioenstelsel in te voeren of te verbeteren dat alleen toepasselijk is op werklieden of bedienden te respecteren. Bijgevolg

<sup>37</sup> Zie bijvoorbeeld: Arbh. Luik, 9 december 2011, *T. Verz.*, 2012, afl. 4, 494, noot C. DEVOET; Arbbr. Luik, 10 februari 2010, *Soc. Kron.*, 2011, 86.



d'entrée en vigueur qui ne pénalise pas ces négociations qui sont trop avancées.

L'article 33 introduit un article 14/3 dans la LPC qui précise que la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination dans les régimes de pension pour les périodes de travail situées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025 s'il s'agit d'une différence de traitement qui a été introduite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Une différence de traitement sera notamment considérée comme introduite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 si celle-ci a été introduite par une convention collective de travail conclue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 même si la différence de traitement ne produit ses effets qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Dans le commentaire sous l'article 32, il a déjà été indiqué qu'il est dérogé à la jurisprudence Barber en ce qui concerne la "cut-off date" ou la date limite. Le titre III diffère de cette jurisprudence également à un autre égard, à savoir sur le plan du "levelling up".

Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, trois périodes doivent être distinguées lorsqu'un plan de pension comporte une discrimination entre travailleurs féminins et masculins:<sup>38</sup>

— n1: la période avant le 17 mai 1990: pendant cette période, le plan de pension discriminatoire peut rester d'application;

— n2: la période à partir du 17 mai 1990 jusqu'à la régularisation comprise: pendant cette période, une discrimination sur la base du sexe n'est pas permise. Le groupe discriminé peut exiger le même avantage que celui qui a été octroyé au groupe avantagé. En d'autres termes, pendant cette période, le principe du "levelling up" est d'application.

— n3: la période à partir de la régularisation: cette période commence à partir du moment où le plan de pension est adapté pour supprimer la discrimination entre femmes et hommes. Pendant cette période, toute discrimination sur la base du sexe est exclue.

De son côté, le titre III fait une autre distinction entre trois périodes pour progressivement mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

— n1: la période avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015: pour les périodes de travail qui se situent avant cette date, la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés n'est pas remise en question. Ainsi, le fait que pendant cette période, des droits de pension ne sont constitués que pour les ouvriers ou les employés, parce que le régime de pension n'était alors applicable qu'aux ouvriers ou employés, ne doit

moest er een datum van inwerkingtreding worden bepaald die deze al ver gevorderde onderhandelingen niet penaliseert.

Artikel 33 voegt een artikel 14/3 in de WAP in. Het bepaalt dat het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden geen discriminatie uitmaakt voor de tewerkstellingsperiodes die zich situeren tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025, als het gaat om een verschil in behandeling dat is ingevoerd voor 1 januari 2015. Een verschil in behandeling zal als voor 1 januari 2015 ingevoerd beschouwd worden, indien het ingevoerd werd door een voor 1 januari 2015 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, zelfs als het verschil in behandeling slechts effect heeft vanaf 1 januari 2015.

In de toelichting bij artikel 32 werd reeds aangegeven dat er van de Barberrechtspraak wordt afgeweken wat de "cut-off date" of de afsluitingsdatum betreft. Titel III wijkt nog op een ander punt van deze rechtspraak af, met name op het vlak van de "levelling-up".

Conform de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie moeten drie periodes worden onderscheiden wanneer een pensioenplan een discriminatie bevat tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers:<sup>38</sup>

— n1: de periode voor 17 mei 1990: tijdens deze periode zou het discriminerende pensioenplan van toepassing kunnen blijven;

— n2: de periode vanaf 17 mei 1990 tot en met de regularisatie: tijdens deze periode is een discriminatie op basis van het geslacht niet geoorloofd. De gediscrimineerde groep kan hetzelfde voordeel opeisen als hetgeen werd toegekend aan de bevoordeelde groep. Tijdens deze periode geldt met andere woorden het principe van de "levelling up";

— n3: de periode vanaf de regularisatie: deze periode vangt aan vanaf het moment dat het pensioenplan is aangepast om de discriminatie tussen vrouwen en mannen op te heffen. Tijdens deze periode is elke discriminatie op grond van geslacht uit den boze.

Van zijn kant maakt titel III een ander onderscheid tussen drie periodes om geleidelijk aan het verschil in behandeling inzake aanvullende pensioenen op te heffen dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden:

— n1: de periode voor 1 januari 2015: voor de tewerkstellingsperiodes die zich voor deze datum situeren, wordt het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden niet in vraag gesteld. Zo is het feit dat tijdens dat tijdvak slechts voor werklieden of bedienden pensioenrechten opgebouwd werden, omdat toen het pensioenstelsel alleen van toepassing was op werklie-

<sup>38</sup> L. SOMMERIJNS en I. DE WILDE, "Gelijkheid op grond van geslacht in de aanvullende pensioenen", RDS, 2003, 275; L. SOMMERIJNS, "Le principe de non-discrimination en matière de régimes de pension complémentaires", in P. DRYON (ed.), *Les pensions complémentaires en pratique*, Kluwer, Waterloo, 2009, 276-277; L. SOMMERIJNS, "Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels", RDS, 2009, 241-242.

<sup>38</sup> L. SOMMERIJNS en I. DE WILDE, "Gelijkheid op grond van geslacht in de aanvullende pensioenen", TSR, 2003, 275; L. SOMMERIJNS, "Le principe de non-discrimination en matière de régimes de pension complémentaires", in P. DRYON (ed.), *Les pensions complémentaires en pratique*, Kluwer, Waterloo, 2009, 276-277; L. SOMMERIJNS, "Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels", TSR, 2009, 241-242.

pas être considéré comme une discrimination. Des différences en matière de pensions complémentaires (pensions de retraite, pensions de survie et autres prestations décès) qui concernent des périodes de travail situées avant cette date et qui reposent sur la distinction alors utilisée entre ouvriers et employés, ne peuvent pas non plus être considérées comme une discrimination. En effet, des relations juridiques qui se sont créées dans le passé de bonne foi, ne peuvent plus être remises en question autant d'années après.

— n2: la période à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025: pour les périodes de travail pendant cette période, la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés et qui est la simple continuation d'une pratique qui existait déjà avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 peut être maintenue. Pendant cette même période, il n'est pas question d'un "levelling up". L'objectif est cependant que pendant ce même délai, des accords sur la fin de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés qui sont le résultat de la concertation sociale au niveau sectoriel et de l'entreprise soient conclus;

— n3: la période à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025: pour les périodes de travail qui se situent après cette date, la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne peut plus être utilisée. Pendant cette période, chaque différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés est exclue en matière de pensions complémentaires.

L'exclusion d'un "levelling up" est cohérent compte tenu du report de la "cut-off date" à une date ultérieure: tant qu'une différence de traitement sur la base d'une distinction déterminée peut être réalisée, il ne peut pas être question d'une discrimination. Par conséquent, il ne peut pas non plus être question d'un groupe désavantagé qui devrait être mis au même niveau que le groupe avantagé.

Ensuite, un "levelling up", à savoir l'octroi rapide des meilleurs avantages au groupe qui est désavantagé, n'est pas économiquement réalisable, car cela conduirait à une augmentation importantes des coûts en matière de pensions complémentaires sur une très courte période. Afin d'éviter ces conséquences, de nombreux organisateurs pourraient être amenés par contrecoup à mettre fin aux pensions complémentaires. A nouveau, ceci mettrait à mal un des objectifs les plus importants de la LPC, à savoir la démocratisation des pensions complémentaires.

Le nouvel article 14/3 de la LPC après avoir indiqué au paragraphe 1<sup>er</sup> que la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne forme pas une discrimination dans les régimes de pension pour les périodes de travail situées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025 s'il s'agit d'une différence de traitement qui a été introduite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, précise aux paragraphes 2 et 3 des règles de standstill.

Ces règles doivent faire en sorte qu'en matière de pensions complémentaires, dans la période jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre

den of bedienden, niet als een discriminatie aan te merken. Verschillen in aanvullende pensioenen (rustpensioenen, overlevingspensioenen en andere overlijdensprestaties) die verband houden met tewerkstellingsperiodes van voor die datum en die berusten op het toen gebruikte onderscheid tussen werklieden en bedienden, kunnen evenmin als een discriminatie worden beschouwd. Rechtsbetrekkingen die in het verleden te goeder trouw tot stand zijn gebracht, mogen immers niet zoveel jaren na dato nog in vraag worden gesteld;

— n2: de periode vanaf 1 januari 2015 tot 1 januari 2025: voor de tewerkstellingsperiodes tijdens deze periode kan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden en dat een loutere voortzetting is van een praktijk die al voor 1 januari 2015 bestond worden bestendigd. Tijdens diezelfde periode is er geen sprake van een "levelling up". Het is evenwel de betrachting dat gedurende dezelfde termijn afspraken over het beëindigen van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden worden gemaakt die het resultaat zijn van sociaal overleg op sectoraal of ondernemingsniveau;

— n3: de periode vanaf 1 januari 2025: voor de tewerkstellingsperiodes die na deze datum gelegen zijn, kan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden niet meer worden gehanteerd. Tijdens deze periode is ieder verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen uit den boze.

Het uitsluiten van een "levelling up" is consistent met het verplaatsen van de "cut-off date" naar een toekomstige datum: zolang een verschil in behandeling op basis van een bepaald onderscheid mag worden gemaakt, kan er geen sprake zijn van een discriminatie. Bijgevolg is er evenmin sprake van een benadeelde groep die op hetzelfde niveau zou moeten worden gebracht als de bevoordeelde groep.

Daarnaast is een "levelling up", dit is een snelle toekenning van de betere voordelen aan de groep die tot dan benadeeld was, economisch niet haalbaar, omdat die zou leiden tot een belangrijke stijging van de kosten voor aanvullende pensioenen op een zeer korte termijn. Om deze gevolgen te voorkomen, zouden vele inrichters van de weeromstuit in de verleiding kunnen komen om een einde te maken aan de aanvullende pensioenen. Op zijn beurt zou dit één van de belangrijkste doelstellingen van de WAP, met name de democratisering van de aanvullende pensioenen, in het gedrang brengen.

Het nieuwe artikel 14/3 bepaalt niet alleen in zijn eerste paragraaf dat het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden geen discriminatie uitmaakt voor de tewerkstellingsperiodes die zich situeren tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025, als het gaat om een verschil in behandeling dat is ingevoerd voor 1 januari 2015. Het bevat in zijn tweede en derde paragraaf standstillbepalingen.

Deze regels moeten ervoor zorgen dat in de materie van de aanvullende pensioenen in de periode tot 1 januari 2025 de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid

ouvriers et employés n'augmentent pas. Cela compliquerait en effet l'objectif de mettre fin pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés.

A cette fin, le paragraphe 2 du nouvel article 14/3 de la LPC impose une obligation d'abstention: des organisateurs, organismes de pension et tout autre acteur concerné doivent s'abstenir de faire une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, lorsqu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, ils mettent en place un nouveau régime de pension. En d'autres termes, des régimes de pension qui, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 sont instaurés, ne peuvent comporter aucune différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Ainsi, est considéré comme l'instauration d'un nouveau plan de pension interdite, la prolongation de conventions collectives de travail sectorielles cadres conclues pour une durée déterminée existant au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et imposant aux entreprises l'instauration d'un régime de pension pour des ouvriers ou des employés. De telles prolongations ne sont plus possibles à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. De même, l'instauration au niveau de l'entreprise de régime de pension en exécution de ces prolongations de conventions collectives de travail sectorielles cadres est considérée comme l'instauration d'un nouveau plan de pension interdite.

Le fait qu'il s'agit ici d'une obligation d'abstention, a pour conséquence qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'organisateur n'est toujours pas tenu d'instaurer un nouveau régime de pension applicable à tous les travailleurs. L'organisateur n'est pas non plus tenu d'octroyer les mêmes droits de pension à tous ses travailleurs dans le cadre d'un nouveau régime de pension. L'organisateur doit cependant être attentif à ne plus justifier une différence entre affiliés dans le nouveau régime de pension uniquement sur la base de la distinction entre ouvriers et employés.

Il est prévu à l'alinéa deux une exception à l'obligation d'abstention du premier alinéa de l'article 14/3, § 2, de la LPC. Des régimes de pension qui sont introduits à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 peuvent cependant encore comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, lorsque ce traitement différencié est un moyen pour mettre fin à une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés qui existe au 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans un régime de pension.

Un exemple concret peut préciser ceci. Une entreprise a un plan de pension pour les ouvriers qui prévoit une cotisation patronale de 1 % et un plan de pension pour employés qui prévoit une cotisation patronale de 3 %. Les deux plans de pension sont un plan de pension de type contributions définies (un plan de pension DC). Ces deux plans de pension distincts sont remplacés après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 par un nouveau plan de pension qui est d'application à tous les travailleurs de l'entreprise. Le nouveau plan de pension est également un plan de pension de type contributions définies (un plan de pension DC). Ce nouveau plan de pension peut prévoir que pendant un certain nombre d'années (mais au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025) la cotisation patronale pour

tussen werklieden en bedienden niet toenemen. Dit zou immers de doelstelling bemoeilijken om tegen 1 januari 2025 de verschillen in behandeling op te heffen die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Te dien einde legt de tweede paragraaf 2 van het nieuwe artikel 14/3 van de WAP een onthoudingsverplichting op: inrichters, pensioeninstellingen en alle andere betrokken actoren moeten zich onthouden van het maken van een verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wanneer ze vanaf 1 januari 2015 een nieuw pensioenstelsel opzetten. Met andere woorden, pensioenstelsels die vanaf 1 januari 2015 worden ingericht, mogen geen verschillen in behandeling bevatten die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Aldus wordt de verlenging van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die voor 1 januari 2015 bestonden en die aan ondernemingen de verplichting oplegden om een pensioenstelsel voor arbeiders of bedienden in te stellen, als een verboden nieuw pensioenstelsel beschouwd. Dergelijke verlengingen zijn sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk. Het instellen van een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming ter uitvoering van zo een verlengde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens beschouwd als een verboden nieuw pensioenstelsel.

Het feit dat het hier een onthoudingsverplichting betreft, brengt onder meer mee dat vanaf 1 januari 2015 de inrichter nog altijd niet verplicht is om een nieuw pensioenstelsel toepasselijk te maken op alle werknemers. De inrichter is er evenmin toe gehouden om, in het kader van een nieuw pensioenstelsel, aan alle werknemers dezelfde pensioenrechten toe te zeggen. De inrichter moet er zich wel voor hoeden om een verschil tussen aangesloten in het nieuwe pensioenstelsel uitsluitend te verantwoorden op grond van het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Op de onthoudingsverplichting die in het eerste lid van artikel 14/3, § 2, van de WAP besloten ligt, voorziet het tweede lid een uitzondering. Pensioenstelsels die vanaf 1 januari 2015 worden ingericht mogen toch nog een verschil in behandeling inhouden dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wanneer die verschillende behandeling een hulpmiddel is om een op 1 januari 2015 in een pensioenstelsel bestaand verschil in behandeling tussen werklieden en bedienden weg te werken.

Een concreet voorbeeld kan dit verduidelijken. Stel dat een onderneming voor de werklieden een pensioenplan heeft met een werkgeversbijdrage van 1 % en een pensioenplan voor de bedienden met een werkgeversbijdrage van 3 %. Beide pensioenplannen zijn een pensioenplan van het type vaste bijdragen (een DC-pensioenplan). Deze twee afzonderlijke pensioenplannen worden na 1 januari 2015 vervangen door een nieuw pensioenplan dat van toepassing is op alle werknemers van de onderneming. Het nieuwe pensioenplan is eveneens een pensioenplan van het type vaste bijdragen (een DC-pensioenplan). Dit nieuwe pensioenplan kan dan bepalen dat gedurende een aantal jaren (maar slechts tot uiterlijk 1 januari 2025) de werkgeversbijdrage voor de bedienden op 3 %

employés reste à 3 %, alors que la cotisation patronale pour ouvriers est augmentée pendant un certain nombre d'années pour atteindre finalement le même niveau que la cotisation patronale pour employés. A partir du moment où la cotisation patronale est mise au même niveau pour tous les travailleurs, cette cotisation patronale uniforme peut alors être adaptée de la même manière à tout le monde.

Par ailleurs, l'alinéa 3 de l'article 14/3, § 2, de la LPC prévoit également une exception à l'obligation d'abstention contenue dans le premier alinéa pour les cas de régimes de pension repris par un cessionnaire suite à un transfert conventionnel ou une fusion. En effet, la reprise de ces régimes de pension par le cessionnaire aurait pu être considérée comme une instauration interdite d'un régime de pension qui comporte une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Un tel régime peut comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés si celle-ci a été introduite dans le régime de pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 par le cédant.

Tout comme le paragraphe 2, le paragraphe 3 du nouvel article 14/3 de la LPC est une disposition de standstill. Là où le paragraphe 2 concerne les nouveaux régimes de pension, le paragraphe 3 vise les régimes de pension existants. Ce sont les régimes de pension qui existent au 1<sup>er</sup> janvier 2015, et qui comportent une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

A cette fin, le paragraphe 3 impose une obligation d'abstention aux organisateurs, organismes de pension et aux autres acteurs qui sont concernés par un tel régime de pension existant. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, aucune nouvelle différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne peut être introduite dans de tels régimes. En premier lieu, cela signifie qu'aucune nouvelle différence de traitement ne peut être réalisée entre ouvriers et employés en sus de la distinction entre ouvriers et employés qui est déjà reprise dans le régime de pension existant. En second lieu, cela implique que la différence de traitement existante qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne peut plus être augmentée. Ces deux situations sont en effet en contradiction flagrante avec l'objectif de mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Le fait que le paragraphe 3 comporte, à l'instar du paragraphe 2, une obligation d'abstention, signifie, entre autres, qu'après le 1<sup>er</sup> janvier 2015, un organisateur peut toujours apporter des modifications à un régime de pension existant. Ces modifications ne peuvent toutefois plus reposer sur la distinction entre ouvriers et employés.

Comme le paragraphe 2, le deuxième alinéa du paragraphe 3 prévoit une exception à l'interdiction de principe du premier alinéa. Celle-ci permet encore d'introduire après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans un régime de pension existant à cette date une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, lorsque cette mesure contribue à la suppression d'une différence de traitement entre ouvriers

blijft liggen, terwijl de werkgeversbijdrage voor de werklieden gedurende een aantal jaren wordt verhoogd om uiteindelijk op hetzelfde peil te komen als de werkgeversbijdrage voor de bedienden. Vanaf het moment dat de werkgeversbijdrage voor alle werknemers gelijk is geschakeld, kan dan deze uniforme werkgeversbijdrage voor iedereen op een gelijke wijze worden aangepast.

Het derde lid van artikel 14/3, § 2, van de WAP bevat een andere uitzondering op de onthoudingsverplichting van het eerste lid voor de gevallen waarin pensioenstelsels door een overnemer worden overgenomen ingevolge een conventionele overdracht of een fusie. De overname van deze pensioenstelsels door de overnemer zou immers kunnen worden beschouwd als een verboden invoering van een pensioenstelsel dat een verschil in behandeling bevat dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Dergelijk pensioenstelsel mag een verschil in behandeling bevatten dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, als dit verschil in het pensioenstelsel door de overdrager is ingevoerd voor 1 januari 2015.

Net zoals de tweede paragraaf is de derde paragraaf van het nieuwe artikel 14/3 van de WAP een standstill-bepaling. Daar waar paragraaf 2 betrekking heeft op nieuwe pensioenstelsels, slaat paragraaf 3 op bestaande pensioenstelsels. Dit zijn pensioenstelsels die al op 1 januari 2015, bestaan en die een verschil in behandeling bevatten dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Te dien einde legt paragraaf 3 een onthoudingsverplichting op aan de inrichters, de pensioeninstellingen en alle andere actoren die betrokken zijn bij zo een bestaand pensioenstelsel. Vanaf 1 januari 2015 mogen er in dergelijke stelsels geen nieuwe verschillen in behandeling worden ingevoerd die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Op de eerste plaats betekent dit dat er geen nieuw onderscheid tussen werklieden en bedienden mag worden gemaakt bovenop het onderscheid tussen werklieden en bedienden dat al in het bestaande pensioenstelsel vervat zit. Op de tweede plaats impliceert dit dat het bestaande verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden niet verder mag vergroten. Beide zaken staan immers haaks op de doelstelling om tot een opheffing te komen van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Het feit dat paragraaf 3, naar het voorbeeld van paragraaf 2, een onthoudingsverplichting omvat, betekent onder andere dat na 1 januari 2015 een inrichter nog altijd wijzigingen aan een bestaand pensioenstelsel mag aanbrengen. Alleen mogen die wijzigingen niet meer berusten op een onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Net zoals in paragraaf 2 voorziet het tweede lid van paragraaf 3 een uitzondering op het principieel verbod van het eerste lid. Dit laat toe om na 1 januari 2015 in een op die datum bestaand pensioenstelsel toch nog een verschil in behandeling in te voeren dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, wanneer deze maatregel bijdraagt aan de opheffing van een verschil in behandeling



et employés qui existe au 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans le régime de pension.

Un exemple concret peut préciser ceci. Une entreprise a un plan de pension au 1<sup>er</sup> janvier 2015 qui est d'application à tous les travailleurs; il s'agit d'un plan de pension de type contributions définies (un plan de pension DC), mais où pour les ouvriers et les employés, une cotisation patronale différente existe, par exemple une cotisation de 1 % pour les ouvriers et une cotisation de 3 % pour les employés. Lorsqu'après le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce plan de pension est modifié, cette modification peut prévoir que pendant plusieurs années la cotisation patronale pour les employés reste inchangée à 3 %, alors que la cotisation patronale pour ouvriers est progressivement augmentée de sorte qu'elle est portée, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tard, au même niveau que celle des employés. Dès que la cotisation patronale est la même pour tous les travailleurs, la cotisation patronale peut varier à la condition que cette variation soit applicable dans la même mesure pour les ouvriers et les employés. Par contre, il n'est plus possible à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 d'augmenter la cotisation patronale pour les employés tant que celle pour les ouvriers n'est pas au même niveau.

Enfin, le nouvel article 14/3 de la LPC précise à l'alinéa 2 du paragraphe 1<sup>er</sup>, que les différences de traitement introduites dans un régime de pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ne constituent pas une discrimination visée à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la LPC pour les périodes de travail situées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 1<sup>er</sup> janvier 2025 à condition que l'employeur s'inscrive dans un trajet pour mettre fin au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025 aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés.

Bien que la date limite pour mettre fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés soit le 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'employeur ne peut pas rester inactif jusqu'à cette date. Il doit pouvoir démontrer qu'il s'inscrit dans un trajet pour mettre fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. L'employeur est libre de déterminer le trajet dans lequel il s'inscrit. En effet, la situation d'un employeur n'est pas celle d'un autre.

Pour démontrer qu'il s'inscrit dans un trajet, l'employeur peut par exemple faire état d'informations qu'il a demandées voire obtenues de l'/des organisme(s) de pension qui gère(nt) son/ses régime(s) de pension; du fait qu'il a entamé des consultations avec les organes sociaux de son entreprise, qu'il a pris des contacts avec son courtier, qu'il a demandé à un consultant de lui fournir des simulations de coûts, qu'il a déjà établi un canevas des options possibles. Il ne s'agit que d'une liste d'exemples qui peut être complétée par autant d'autres exemples compte tenu des spécificités propres à chaque employeur et à leur régime de pension.

Le fait que l'employeur doive s'inscrire dans un trajet ne signifie pas qu'il doive à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 mettre un terme sans délai aux différences de traitement qui reposent

tussen werklieden en bedienden dat op 1 januari 2015 in het pensioenstelsel bestaat.

Een concreet voorbeeld kan dit verduidelijken. Stel dat een onderneming op 1 januari 2015 een pensioenplan heeft dat van toepassing is op alle werknemers, dat het gaat om een pensioenplan van het type vaste bijdragen (een DC-pensioenplan), maar waarbij voor werklieden en bedienden een verschillende werkgeversbijdrage bestaat, bijvoorbeeld een bijdrage van 1 % voor werklieden en een bijdrage van 3 % voor bedienden. Wanneer na 1 januari 2015 dit pensioenplan wordt gewijzigd, kan die wijziging inhouden dat gedurende enkele jaren de werkgeversbijdrage voor de bedienden onveranderd blijft op 3 %, terwijl de werkgeversbijdrage voor de werklieden geleidelijk aan wordt opgetrokken totdat zij ten laatste op 1 januari 2025 op hetzelfde niveau ligt als die voor de bedienden. Zodra de werkgeversbijdrage voor alle werknemers gelijk is, kan de werkgeversbijdrage fluctueren op voorwaarde dat deze schommeling in gelijke mate geldt voor werklieden en bedienden. Daarentegen is het vanaf 1 januari 2015 niet meer mogelijk om de werkgeversbijdrage voor de bedienden te verhogen, zolang de werkgeversbijdrage voor de werklieden niet even hoog is.

Tenslotte preciseert het nieuwe artikel 14/3 van de WAP in het tweede lid van zijn eerste paragraaf dat verschillen in behandeling die ingevoerd zijn voor 1 januari 2015 geen discriminatie in de zin van artikel 14, § 1, eerste lid, van de WAP uitmaken voor de tewerkstellingsperiodes gelegen tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025, op voorwaarde dat de werkgever zich inschrijft 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.

Hoewel 1 januari 2025 de uiterste datum is tegen dewelke het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden moet worden opgeheven, kan werkgever niet tot die datum passief blijven. Hij moet kunnen aantonen dat hij zich inschrijft in een traject om de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op te heffen. De werkgever is vrij om het traject waarin hij zich inschrijft te bepalen. De toestand bij een werkgever verschilt immers van de die bij een andere werkgever.

Om aan te tonen dat hij zich in een traject ingeschreven heeft, kan de werkgever bijvoorbeeld verwijzen naar inlichtingen die hij gevraagd heeft aan of verkregen heeft van de pensioeninstelling(en) die zijn pensioenstelsel(s) beheert/beheren. Hij kan eveneens verwijzen naar het feit dat hij de overlegorganen binnen zijn onderneming geconsulteerd heeft, dat hij contact opgenomen heeft met zijn makelaar, dat hij een consultant gevraagd heeft om kostensimulaties te verschaffen, dat hij reeds een overzicht van mogelijke oplossingen heeft opgesteld. Dit zijn maar enkele voorbeelden die aangevuld kunnen worden met andere voorbeelden gelet op de specifieke kenmerken van iedere werkgever en zijn pensioenstelsel.

De omstandigheid dat de werkgever zich moet inschrijven in een bepaald traject betekent niet dat hij vanaf 1 januari 2015 onmiddellijk een einde moet maken aan de verschil-



sur la distinction entre ouvriers et employés. La suppression des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés nécessitent comme précédemment indiqué du temps. Ce temps nécessaire peut être variable d'un employeur à l'autre.

L'employeur doit s'inscrire dans un trajet pour mettre fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en tenant compte de ce qui se passe en cette matière au sein de la et/ou des commissions et/ou de la et/ou des sous-commissions paritaires dont il relève. Ceci signifie que si l'employeur relève d'une et/ou de plusieurs commissions paritaires et/ou d'une et/ou de plusieurs sous-commissions paritaires qui doivent en vertu du nouvel article 14/4 de la LPC (Voy. le commentaire sous l'article 34) prendre des mesures pour mettre fin au niveau sectoriel aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés, celui-ci peut attendre l'issue du travail sectoriel avant de prendre les mesures pour mettre fin au sein de son entreprise aux mêmes différences de traitement. En effet, comme indiqué ci-après sous le commentaire de l'article 34, la responsabilité de mettre fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires repose tant dans le chef des employeurs que des secteurs. Toutefois, cette responsabilité est imposée en premier lieu aux secteurs.

#### Art. 34

Comme les employeurs, les secteurs ne peuvent pas rester inactifs.

L'article 34 introduit un article 14/4 dans la LPC qui pose ce principe pour les secteurs et en précise les modalités.

Ainsi, les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires qui, abstraction faite de leur compétence exclusive pour les ouvriers et les employés, sont, conformément aux arrêtés royaux relatifs à l'institution de ces organes, compétentes, soit explicitement, soit de façon résiduaire, pour la même catégorie professionnelle ou pour les mêmes activités d'entreprise, doivent prendre les mesures nécessaires pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Dans les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires instituées par arrêté royal, l'on peut identifier du point de vue *ratione personae* trois catégories: celles compétentes pour les ouvriers, celles compétentes pour les employés et celles compétentes pour les ouvriers et les employés. Ces organes sont, ensuite, conformément à l'article 35 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, compétents pour la concertation sociale relative à une catégorie professionnelle définie, une branche d'activité ou des entreprises.

Le critère principal pour la définition de la commission ou sous-commission paritaire compétente pour un employeur est l'activité de l'entreprise. Pour les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires compétentes respectivement pour les ouvriers ou les employés, les champs de compéten-

len in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Zoals hiervoor aangegeven vergt het opheffen van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden tijd. De hiervoor benodigde tijd kan verschillen tussen werkgevers.

Bij het zich inschrijven in een traject dat een einde moet maken aan verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, moet de werkgever rekening houden met wat er in deze materie gebeurt op het niveau van het paritair (sub)comité en/of van de paritaire (sub)comités waaronder hij ressorteert. Dat betekent dat een werkgever, als hij ressorteert onder een of meerdere paritaire (sub)comités die op basis van het nieuwe artikel 14/4 van de WAP (zie de toelichting bij artikel 34) de verplichting hebben om op sectoraal niveau maatregelen te nemen die een einde maken aan de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, het resultaat van deze sectorale werkzaamheden mag afwachten alvorens de maatregelen te nemen die op het ondernemingsniveau een einde moeten maken aan dezelfde verschillen. Zoals hierna zal worden uiteengezet in de toelichting bij artikel 34, ligt de verantwoordelijkheid voor het opheffen van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden zowel bij de werkgevers als bij de sectoren. Niettemin wordt deze verantwoordelijkheid in eerste instantie bij de sectoren gelegd.

#### Art. 34

Net zoals de werkgevers mogen de sectoren niet passief blijven.

Artikel 34 voegt in de WAP een artikel 14/4 in dat dit principe vooropstelt en de nadere voorwaarden ervoor vastlegt.

Zo moeten de paritaire comités en/of de paritaire subcomités die, ongeacht hun uitsluitende bevoegdheid voor werklieden of bedienden, overeenkomstig de koninklijke besluiten tot oprichting van deze organen hetzij op expliciete, hetzij op residuaire wijze bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteiten, de noodzakelijke maatregelen nemen om het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden te beëindigen.

De bij koninklijk besluit opgerichte paritaire comités en subcomités kunnen *ratione personae* onderverdeeld worden in drie categorieën: de (sub)comités die bevoegd zijn voor werklieden, de (sub)comités die bevoegd zijn voor bedienden en de (sub)comités die bevoegd zijn voor werklieden en bedienden. Vervolgens zijn deze organen, overeenkomstig artikel 35 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, bevoegd voor het sociaal overleg voor een bepaalde beroepscategorie, een bepaalde bedrijfstak of bepaalde ondernemingen.

Het belangrijkste criterium dat wordt gebruikt om te bepalen onder welk paritair (sub)comité een werkgever valt is de ondernemingsactiviteit. Bij de paritaire (sub)comités die bevoegd zijn voor respectievelijk de werklieden of de bedienden overlappen hun bevoegdheidsgebieden elkaar.

ces de ces organes se chevauchent. Une entreprise active dans la transformation du métal relève pour ses ouvriers de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique n°111 et pour ses employés de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques n°209. Certaines activités d'entreprise relèvent pour une catégorie de travailleurs d'une commission paritaire spécifique et pour une autre catégorie d'une des commissions paritaires auxiliaires qui ont un champ de compétence résiduaire. A titre d'exemple, l'on peut citer l'industrie de la construction qui pour les ouvriers relève de la Commission paritaire de la construction n°124 et pour les employés de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés n°218.

Les commissions et les sous-commissions paritaires compétentes respectivement pour les ouvriers ou les employés, dont le ressort s'étend aux mêmes activités d'entreprise, doivent prendre les mesures nécessaires pour mettre fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. L'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, de la LPC pose le principe et fixe les procédures et les modalités de cette harmonisation.

Etant donné l'autonomie de la concertation sociale et la complexité de cette matière, l'initiative est d'abord donnée aux partenaires sociaux. Le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale peut toutefois fournir une assistance technique dans l'identification des ressort de commissions paritaires ou sous-commissions paritaires qui s'étendent aux mêmes activités d'entreprise.

Dans une première phase, les commissions et les sous-commissions paritaires doivent sans délai entamer des négociations pour conclure des protocoles d'accord. Ces protocoles d'accord précisent les principes, les modalités et une ligne du temps de la suppression des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés.

Ces accords de principe sont déposés au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale dans les deux mois de leur conclusion. Le Greffe les transmet sans délai au secrétariat du Conseil national du travail.

Ces accords ne sont pas des conventions collectives de travail mais doivent mener à la conclusion d'une ou plusieurs conventions collectives de travail sectorielles déposé(s) au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023 au plus tard et dont l'objet est de mettre fin pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tard à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

La responsabilité de mettre fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires est ainsi imposée en premier lieu aux secteurs. Ceux-ci doivent avoir pris position pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Comme précédemment indiqué, les employeurs qui relèvent de ces secteurs peuvent attendre le

Voor haar werklieden ressorteert een onderneming die actief is in metaalverwerking onder het paritair comité nr. 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw, terwijl ze voor haar bedienden ressorteert onder het paritair comité nr. 209 voor bedienden der metaalfabrikatennijverheid. Sommige ondernemingsactiviteiten vallen voor een bepaalde werknemerscategorie onder een specifiek paritair comité en voor een andere werknemerscategorie onder een aanvullend paritair comité dat een residuair toepassingsgebied heeft. Bij wijze van voorbeeld kan men de bouwsector citeren die voor de werklieden onder het paritair comité nr. 124 voor het bouwbedrijf valt en voor de bedienden onder paritair Comité nr. 218, het aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden nr.218.

De paritaire (sub)comités die bevoegd zijn voor respectievelijk werklieden en bedienden en waarvan het ressort betrekking heeft op dezelfde ondernemingsactiviteiten, moeten de nodige maatregelen nemen om een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Artikel 14/4 § 1, van de WAP stelt het principe voorop en legt de procedure en de nadere voorwaarden voor deze harmonisering vast.

Gezien de autonomie van het sociaal overleg en de complexiteit van de materie wordt het initiatief in eerste instantie aan de sociale partners gelaten. Niettemin kan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg technische bijstand verlenen op het gebied van het identificeren van het ressort van de paritaire (sub)comités die zich over dezelfde ondernemingsactiviteiten uitstrekken.

In een eerste fase moeten de paritaire (sub)comités onmiddellijk onderhandelingen opstarten om protocolakkoorden te sluiten. Deze protocolakkoorden bepalen de beginselen, de modaliteiten en het tijdschema voor het opheffen van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Deze principiële akkoorden worden binnen de twee maanden na het sluiten ervan neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De Griffie maakt ze onverwijld over aan het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad.

Deze akkoorden zijn geen collectieve arbeidsovereenkomsten. Ze moeten wel leiden tot het sluiten van een of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die ten laatste tegen 1 januari 2023 moeten worden neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en die tot doel hebben om tegen ten laatste 1 januari 2025 het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden te beëindigen.

Op die manier wordt de verantwoordelijkheid om een einde te stellen aan de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden in eerste instantie bij de sectoren gelegd. Deze moeten voor 1 januari 2023 positie hebben gekozen. Zoals hiervoor vermeld kunnen de werkgevers die onder dergelijke sectoren

résultat des négociations sectorielles avant de prendre au niveau de leur entreprise les mesures pour mettre fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés.

Les secteurs occupent une place de premier plan dans la concertation sociale belge, en ce compris dans la matière des pensions complémentaires. En outre, les employeurs pour procéder aux adaptations requises au niveau de leur entreprise doivent connaître ce qui sera décidé au niveau des secteurs en ce qui concerne l'égalisation des ouvriers et des employés.

L'objectif est que les secteurs reprennent dans les négociations sectorielles qui ont lieu tous les deux ans concernant les conditions de rémunération et de travail, la question de la fin de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en ce qui concerne les pensions complémentaires. En fin de compte, les pensions complémentaires font partie des négociations sur le salaire et les cotisations pour les régimes de pension complémentaire forment une partie du salaire. En outre, l'on peut s'attendre de façon réaliste à ce que la fin de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires ne sera pas abordée comme un dossier à part. Ce sujet sera plutôt un élément des négociations relatives à l'enveloppe totale où d'autres éléments de salaire, d'autres avantages et d'autres régimes complémentaires de sécurité sociale seront pris en compte.

Une convention collective de travail qui instaure au niveau sectoriel un régime de pension, peut prévoir un *opting out*. Ceci signifie que la CCT laisse la possibilité aux entreprises individuellement de ne pas participer au régime de pension sectoriel et d'instaurer ou de maintenir un régime de pension propre au niveau de l'entreprise, à condition que le régime de pension au niveau de l'entreprise soit au moins équivalent au régime de pension au niveau sectoriel. L'alinéa 6 de l'article 14/4, § 1<sup>er</sup>, de la LPC indique qu'une telle possibilité d'*opting out* peut aussi être prévue dans la ou les convention(s) collective(s) de travail qui vise(nt) à mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

De ce fait, l'on peut éviter qu'une entreprise se voit placée devant une double charge de pension, où un employeur paie des cotisations au régime de pension sectoriel et ensuite paie également encore en sus des cotisations pour un régime de pension qui lui est propre au niveau de l'entreprise. Cette entreprise se trouverait dans une position concurrentielle désavantageuse en comparaison des autres entreprises qui relèvent de la même branche d'activité et qui ne doivent payer qu'une seule fois des cotisations, à savoir au régime de pension au niveau sectoriel.

Notons par ailleurs que la ou les convention(s) collective(s) de travail sectorielle(s) qui met(tent) fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, peu(ven)t, pour les mêmes raisons, prévoir que certaines

vallen, het resultaat van de sectorale onderhandelingen afwachten voordat ze zelf op het ondernemingsniveau de maatregelen nemen om een einde te stellen aan de verschillen in behandeling die op het onderscheid tussen werklieden en bedienden berusten.

De sectoren nemen binnen het Belgisch sociaal overleg een eersterangsplaats in. Dit gaat eveneens voor de aanvullende pensioenen op. Bovendien moeten de werkgevers eerst weten wat er op het niveau van de sectoren wordt beslist inzake de gelijkschakeling van werklieden en bedienden voordat zij in hun bedrijf de vereiste aanpassingen kunnen doorvoeren.

Het is de betrachting dat de sectoren in hun tweejaarlijkse onderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden de kwestie van de beëindiging in de materie van de aanvullende pensioenen van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden meenemen. Per slot van rekening maken aanvullende pensioenen deel uit van de loononderhandelingen en vormen de bijdragen voor de aanvullende pensioenstelsels een deel van het loon. Bovendien is het realistisch om te verwachten dat de beëindiging van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen niet als een afzonderlijk dossier zal worden aangepakt. Dit onderwerp zal eerder een onderdeel vormen van onderhandelingen over een totaalpakket waarbij andere loonelementen, andere voordelen en andere aanvullende regelingen van sociale zekerheid in rekening zullen worden gebracht.

Een collectieve arbeidsovereenkomst die op sectoraal niveau een pensioenstelsel invoert, kan een *opting out* bevatten. Dit houdt in dat de cao aan de individuele ondernemingen de mogelijkheid geeft om niet deel te nemen aan het sectoraal pensioenstelsel en een eigen ondernemingspensioenstelsel in te voeren of te handhaven, op voorwaarde dat het ondernemingspensioenstelsel minstens gelijkwaardig is aan het pensioenstelsel op sectoraal niveau. Het zesde lid van artikel 14/4, § 1, van de WAP bepaalt dat deze mogelijkheid van een *opting out* ook kan worden voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst(en) die een einde be(o)og(t) (en) temaken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Op die wijze kan men voorkomen dat een onderneming geconfronteerd wordt met een dubbele pensioenlast waarbij een werkgever bijdragen betaalt voor een sectoraal pensioenstelsel en daarbovenop ook nog eens bijdragen betaalt voor een ondernemingspensioenstelsel. Dergelijke onderneming zou zich in een nadelige concurrentiepositie bevinden ten opzichte van de andere bedrijven die tot dezelfde bedrijfstak behoren en die slechts een keer bijdragen moeten betalen, namelijk aan het sectoraal pensioenstelsel.

Om dezelfde redenen kan of kunnen de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst(en) die een einde ma(a)k(t)(en) aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, overigens bepalen dat

entreprises ne tombent pas sous le champ d'application de la ou des convention(s) collective(s) de travail sectorielles.

Dans le cadre de la définition de la catégorie de travailleurs pour laquelle l'*opting out* est possible, la ou les convention(s) collective(s) de travail sectorielle(s) qui met(tent) fin progressivement à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés peuvent encore utiliser la distinction entre ouvriers et employés. Ceci n'est qu'un corollaire des dispositions des articles 14/3, § 2, alinéa 2, et § 3, alinéa 2, de la LPC qui autorisent de nouvelles différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 dans la mesure où celles-ci contribuent à supprimer à terme ces différences. Prenons l'exemple d'une branche d'activité où la commission paritaire pour ouvriers a instauré un plan de pension sectoriel et la commission paritaire pour employés n'a pas instauré un tel plan. Dans le cadre de la concertation sociale, il peut être convenu d'étendre le bénéfice du plan de pension sectoriel aux employés de la branche d'activité. Dans ce cas, la convention collective de travail qui prévoit cette extension peut autoriser un *opting out* limité aux employés. Par ailleurs, les régimes de pension instaurés au niveau de l'entreprise pour donner exécution à l'*opting out* peuvent également encore utiliser la distinction entre ouvriers et employés.

L'*opting out* est également indiqué afin de protéger les entreprises qui n'ont pas attendu les développements au niveau sectoriel et qui ont déjà mis fin, au niveau de l'entreprise, à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

La manière dont il est remédié à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés, est l'objet des négociations entre les partenaires sociaux au niveau sectoriel. A cette liberté de négociation des partenaires sociaux, le titre III apporte une limitation. La ou les convention(s) collective(s) de travail au niveau de la branche d'activité qui vise(nt) à mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés doit(en)t être déposée(s) pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023 au plus tard au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Afin d'inciter les secteurs à faire le nécessaire en vue du dépôt précité pour le 1<sup>er</sup> janvier 2023 au plus tard d'une ou de plusieurs conventions collectives de travail qui mettent fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés et afin de suivre les progrès accompli par les secteurs, le paragraphe 2 de l'article 14/4 de la LPC impose aux commissions paritaires et/ou aux sous-commissions paritaires dont le ressort se chevauchent de transmettre respectivement pour le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 1<sup>er</sup> janvier 2022 un rapport au Conseil national du travail dans lequel elles donnent un aperçu des travaux qui ont été réalisés pour mettre fin à la

bepaalde ondernemingen niet onder het toepassingsgebied van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst(en) vallen.

In het kader van de omschrijving van de werknemerscategorie op wie de *opting out* toepasselijk is, kan of kunnen de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst(en) die geleidelijk een einde maakt/maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, dit onderscheid nog gebruiken. Dit is een tegenhanger van de bepalingen van artikel 14/3, § 2, tweede lid, en § 3, tweede lid, van de WAP die vanaf 1 januari 2015 nieuwe verschillen in behandeling toelaten die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, in de mate dat ze ertoe bijdragen dat deze verschillen in behandeling op termijn worden opgeheven. Neem het voorbeeld van een bedrijfstak waar het paritair comité voor werklieden een sectoraal pensioenplan heeft ingevoerd en het paritair comité voor bedienden dat niet heeft gedaan. In het kader van het sociaal overleg kan worden besloten om het voordeel van het sectoraal pensioenplan uit te breiden naar de bedienden van de bedrijfstak. In dergelijk geval kan de collectieve arbeidsovereenkomst die voor deze uitbreiding zorgt, een *opting out* toelaten die beperkt is tot bedienden. Overigens kunnen de pensioenstelsels die op het ondernemingsniveau worden ingevoerd om uitvoering te geven aan de *opting out* eveneens nog gebruik maken van het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

De *opting out* is eveneens aangewezen om de ondernemingen te beschermen die de ontwikkelingen op sectoraal niveau niet afgewacht hebben en die reeds op het niveau van de onderneming een einde hebben gesteld aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

De wijze waarop het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden wordt geredigeerd, vormt het voorwerp van de onderhandelingen tussen de sociale partners op sectorale niveau. Aan deze onderhandelingsvrijheid van de sociale partners brengt titel III een beperking aan. De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst(en) die een einde beo(o)g(t)(en) te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, moet(en) tegen ten laatste 1 januari 2023 neergelegd worden bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Om de sectoren ertoe aan te zetten om het nodige te doen met het oog op de hiervoor vermeld neerlegging tegen ten laatste 1 januari 2023 van een of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten die een einde maken aan de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden en om de vooruitgang op te volgen die de sectoren boeken, legt de tweede paragraaf van artikel 14/4 van de WAP aan de paritaire comités en/of de paritaire subcomités wiens ressort overlapt op om respectievelijk tegen 1 januari 2016, 1 januari 2018, 1 januari 2020 en 1 januari 2022 en rapport te bezorgen aan de Nationale Arbeidsraad. Hierin geven ze een overzicht van de werkzaamheden die ze



différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Sur la base de ces rapports, le Conseil national du travail transmet ensuite pour respectivement le 1<sup>er</sup> juillet 2016, le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 1<sup>er</sup> juillet 2020, au Ministre qui a les Pensions dans ses compétences et au Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences une évaluation sur les progrès au niveau sectoriel concernant la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés. Lors de ces évaluations, les partenaires sociaux seront attentifs à la question du coût de la suppression de cette différence de traitement.

En outre, pour le 1<sup>er</sup> juillet 2022, le Conseil national du travail transmet au Ministre qui a les Pensions dans ses compétences et au Ministre qui a l'Emploi dans ses compétences une évaluation supplémentaire où sont identifiés les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires qui n'ont pas déposé de protocole d'accord ou qui, si elles en ont déposé, n'ont pas, depuis ce dépôt, fait de progrès supplémentaire en vue de la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

Si, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, il n'y a pas de CCT sectorielle déposée, les employeurs disposent jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour faire les adaptations nécessaires aux régimes de pension au niveau de l'entreprise.

Par ailleurs, si, au 1<sup>er</sup> janvier 2023, il n'y a pas de CCT sectorielle déposée, le Roi, peut, par arrêté royal délibéré en conseil des ministres après avis du Conseil national du travail, prendre les mesures pour mettre fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés compte tenu des spécificités des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées.

Le Roi choisit les mesures qu'il prend parmi celles définies dans un arrêté royal délibéré en conseil des ministres après avis du Conseil national du travail. Le choix de la mesure se fait sur une base *ad hoc* qui tient compte des spécificités du secteur telles que notamment les progrès déjà réalisés, les régimes de pension du secteur.

#### Art. 28

L'article 28 supprime à l'alinéa deux de l'article 8 de la LPC le passage qui prévoit qu'un régime de pension sectoriel doit entrer en vigueur au plus tard un an après la conclusion de la convention collective de travail sectorielle qui l'instaure.

En effet, l'objectif est de donner aux partenaires sociaux dans le cadre de la concertation sociale au niveau des commissions et/ou sous-commissions paritaires toute la latitude possible pour organiser la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés dans les pensions complémentaires.

verricht hebben om een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Vervolgens maakt de Nationale Arbeidsraad op basis van deze rapporten tegen respectievelijk 1 juli 2016, 1 juli 2018 en 1 juli 2020 een evaluatie van de vooruitgang op sectoraal niveau van de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden over aan de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren en aan de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort. Bij deze evaluaties zullen de sociale partners in het bijzonder aandacht besteden aan de kwestie van de kost van de opheffing van het verschil in behandeling.

Daarnaast bezorgt de Nationale Arbeidsraad tegen 1 juli 2022 aan de minister tot wiens bevoegdheid Pensioenen behoren en aan de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort een bijkomende evaluatie. Daarin worden de paritaire comités en de paritaire subcomités geïdentificeerd waar nog geen protocolakkoord werd neergelegd of waar, indien er een protocolakkoord werd neergelegd, geen bijkomende vooruitgang werd geboekt in de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Als er op 1 januari 2023 geen sectorale cao neergelegd werd, dan hebben de werkgevers tot 1 januari 2025 de tijd om de nodige aanpassingen te doen aan de pensioenstelsels op ondernemingsniveau.

Daarnaast kan de Koning, als er op 1 januari 2023 geen sectorale cao neergelegd werd, bij een in Ministerraad overlegd besluit genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad maatregelen nemen om een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Daarbij wordt rekening gehouden met de bijzonderheden van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités.

De Koning kiest de maatregelen die hij neemt, uit de maatregelen die bepaald worden in een in Ministerraad overlegd besluit genomen na advies van de Nationale Arbeidsraad. De keuze van een maatregel gebeurt op een *ad hoc* basis waarbij rekening wordt gehouden met de karakteristieken van de sector zoals met name de reeds gerealiseerde vooruitgang en de pensioenstelsels van de sector.

#### Art. 28

Artikel 28 schrapt de vermelding in het tweede lid van artikel 8 van de WAP die bepaalt dat een sectoraal pensioenstelsel uiterlijk één jaar na de datum van sluiting van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die dit stelsel invoert, in werking moet treden.

Deze schrapping moet de sociale partners alle mogelijke manoeuvreerruimte geven om in het kader van het sociaal overleg op het niveau van de paritaire comités en/of de paritaire subcomités de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling inzake aanvullende pensioenen die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden te



Ceci implique qu'ils doivent pouvoir, de façon plus flexible, décider de la date d'entrée en vigueur du nouveau régime de pension sectoriel. Suite à la suppression proposée du passage à l'alinéa 2 de l'article 8 de la LPC, il sera possible de fixer une date d'entrée en vigueur pour le régime de pension qui se situe plus d'un an après la date de la conclusion de la convention collective de travail sectorielle qui instaure le régime de pension.

Rappelons que la mention de la date d'entrée en vigueur est une mention obligatoire prévue par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires lorsque la convention collective de travail n'entre pas en vigueur à la date de la conclusion de la convention.

Pour fixer cette date d'entrée en vigueur, les partenaires sociaux devront toutefois tenir compte de l'interdiction de toute différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. La date d'entrée en vigueur du régime de pension sectoriel qui met fin à la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés ne pourra pas être postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### Art. 30

L'article 30 apporte des adaptations à l'article 14 de la LPC.

Il modifie l'article 14 de la LPC afin de préciser dans un nouvel alinéa qu'une différence de traitement entre travailleurs qui sont affiliés à différents engagements de pension en raison du fait que, parmi les travailleurs en service au moment de la modification du régime de pension ou de l'instauration d'un nouveau régime de pension, certains d'entre eux ont refusés d'adhérer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension, ne constitue pas une discrimination illicite. Pour la sécurité juridique, il a toutefois été jugé utile de le préciser pour viser notamment la situation où certains travailleurs refusent par application de l'article 16, § 3, de la LPC de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension instauré pour supprimer les différences de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

#### Art. 35

L'article 35 du titre III ajoute un troisième paragraphe à l'article 16 de la LPC.

Le titre III impose la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. Cette suppression peut être, entre autres, réalisée par une modification des régimes de pension existants. Le titre III prévoit que si la suppression est réalisée par une telle modification, cette modification doit intervenir avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Dans ce cas, la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés peut être maintenue après le 1<sup>er</sup> janvier 2025 à l'égard des travailleurs qui étaient affiliés aux régimes de pension et qui ont refusé de

organiser. Dit impliceert dat ze op meer flexibele wijze beslissingen moeten kunnen nemen over de datum van inwerkingtreding van het nieuwe sectorale pensioenstelsel. Door de hier voorgestelde schrapping in het tweede lid van artikel 8 van de WAP zal een datum van inwerkingtreding voor het pensioenstelsel kunnen worden bepaald die meer dan één jaar later is dan de datum waarop de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die dit stelsel invoert, wordt gesloten.

Er wordt aan herinnerd dat de vermelding van de datum van inwerkingtreding een door de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités verplichte vermelding is indien de collectieve arbeidsovereenkomst niet in werking treedt op dat datum van sluiting ervan.

Bij het bepalen van de datum van inwerkingtreding moeten de sociale partners wel rekening houden met het verbod op ieder verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, hetwelk vanaf 1 januari 2025 zal gelden. De datum van inwerkingtreding van het sectorale pensioenstelsel dat een einde maakt aan de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, mag dan ook niet later zijn dan 1 januari 2025.

#### Art. 30

Artikel 30 brengt wijzigingen aan artikel 14 van de WAP aan.

Het wijzigt artikel 14 van de WAP om in een nieuw lid te verduidelijken dat er geen sprake is van een verboden discriminatie wanneer een verschil in behandeling verband houdt met het feit dat werknemers aangesloten zijn bij verschillende pensioenstelsels, omdat sommigen van hen, naar aanleiding van de wijziging van het pensioenstelsel of de invoering van een nieuw pensioenstelsel, weigeren om deel te nemen aan het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel. Omwille van de rechtszekerheid werd het toch nuttig geoordeeld om uitdrukkelijk te bepalen dat verschillen in behandeling die voortvloeien uit een weigering van sommige werknemers, op basis van artikel 16, § 3, van de WAP, om deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel waarbij de verschillen in behandeling worden weggewerkt die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, geen discriminatie vormen.

#### Art. 35

Artikel 35 van titel III voegt een derde paragraaf aan artikel 16 van de WAP toe.

Titel III legt de geleidelijke opheffing van verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op. Deze opheffing kan onder andere verwezenlijkt worden door een wijziging van bestaande pensioenstelsels. Titel III bepaalt dat als de opheffing via zo'n wijziging verwezenlijkt wordt, deze moet plaatsvinden voor 1 januari 2025. In dit geval kan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden worden behouden na 1 januari 2025 ten aanzien van werknemers die bij een pensioenstelsel aangesloten waren en gewei-

participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension instauré où il n'existe pas (plus) de différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés (voy. également le commentaire sous l'article 32).

Le paragraphe premier de l'article 16 de la LPC reste inchangé et prévoit un droit pour les travailleurs affiliés de refuser de participer à un engagement de pension modifié lorsque la modification entraîne une augmentation des obligations des travailleurs affiliés.

Un même droit de refus est à présent prévu au nouveau paragraphe trois de l'article 16 de la LPC pour les situations où la modification vise à supprimer les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. De telles modifications vont en effet dans la plupart des cas ou bien entraîner une augmentation des obligations des affiliés ou bien porter atteinte aux droits qui ont été convenus ou aux attentes légitimes des affiliés. Etant donné le principe de la sécurité juridique et le principe de confiance, il est nécessaire et souhaitable d'octroyer un droit de refus aux travailleurs affiliés aux régimes de pension au plus tard au moment de l'entrée en vigueur du régime de pension modifié ou du nouveau régime de pension. Ce droit de refus se justifie par ailleurs en vertu de l'article 1134 du Code civil et de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une convention collective de travail qui modifie le régime de pension ou qui instaure un nouveau régime de pension peut cependant rendre l'affiliation obligatoire (pour tout ou partie des travailleurs) ou moduler l'affiliation obligatoire (par exemple après l'expiration d'un délai).

Pour rappel, notons que les modifications envisagées pour supprimer les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés devront être réalisées dans le respect des procédures et consultations prévues par la LPC, dont notamment celles prévues par l'article 39.

Les travailleurs qui ont refusé, restent affiliés au régime de pension auquel ils étaient affiliés. L'organisateur ne peut pas décider, dans ce cas, de ne pas poursuivre le régime de pension pour ces travailleurs. Cela ne signifie pas que ces régimes de pension ne peuvent plus ultérieurement être modifiés ou abrogés.

Lorsqu'un travailleur a refusé de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension, l'organisateur, et dans le cas où l'organisateur est un organisateur sectoriel, également son employeur, sont dispensés de toute obligation résultant du régime de pension modifié ou du nouveau régime de pension auquel le travailleur a refusé valablement de participer.

Des travailleurs qui ont refusé de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension peuvent

gerd hebben deel te nemen aan een gewijzigd pensioenstels of aan een nieuw pensioenstelsel dat geen verschil (meer) maakt dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. (Zie tevens de toelichting bij artikel 32).

De eerste paragraaf van artikel 16 van de WAP blijft onveranderd en bepaalt dat werknemers mogen weigeren om deel te nemen aan een gewijzigd pensioenstelsel, wanneer de wijziging leidt dat een vermeerdering van de verplichtingen van de aangesloten werknemers.

Een gelijkaardig weigeringsrecht wordt vanaf nu voorzien in een nieuwe derde paragraaf van artikel 16 van de WAP voor die situaties waarin een pensioenstelsel wordt gewijzigd om de verschillen in behandeling op te heffen die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Dergelijke wijzigingen zullen immers in de meeste gevallen leiden tot een vermeerdering van de verplichtingen van de aangeslotenen of afbreuk doen aan de verworven rechten of de gerechtvaardigde verwachtingen van de aangeslotenen. In dergelijke omstandigheden lijken het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel te gebieden dat aan de betrokken aangeslotenen een mogelijkheid wordt gegeven om niet deel te nemen aan een gewijzigd of een nieuw pensioenstelsel. Deze weigering moet ten laatste worden geuit op het moment waarop het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel in werking treedt. Dergelijk weigeringsrecht kan trouwens gestoeld worden op artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Een collectieve arbeidsovereenkomst die een pensioenstelsel wijzigt of die een nieuw pensioenstelsel invoert, kan evenwel aansluiting verplicht stellen (voor alle of een deel van de werknemers) of nadere voorwaarden bepalen voor verplichte aansluiting (bijvoorbeeld na het ferdrijven van een bepaalde termijn).

Er wordt aan herinnerd dat de wijzigingen die worden voorzien om de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden op te heffen, zullen moeten gebeuren met naleving van de in artikel 39 van de WAP bepaalde procedures en raadplegingen.

De werknemers die geweigerd hebben deel te nemen aan een gewijzigd of een nieuw pensioenstelsel, blijven aangesloten bij het pensioenstelsel waarbij ze reeds waren aangesloten. De inrichter kan in dit geval niet beslissen het pensioenstelsel niet voort te zetten voor deze werknemers. Dit neemt echter niet weg dat het pensioenstelsel later nog altijd kan worden gewijzigd of opgeheven.

Wanneer een werknemer geweigerd heeft om deel te nemen aan een gewijzigd of een nieuw pensioenstelsel, zijn de inrichter, en indien de inrichter een sectorale inrichter is, ook de werkgever ontslagen van alle verplichtingen die voortvloeien uit het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel waaraan de deelname door de betrokken werknemer rechtsgeldig werd geweigerd.

Werknemers die hebben geweigerd om deel te nemen aan een gewijzigd of een nieuw pensioenstelsel, kunnen later nog

ultérieurement toujours adhérer au régime de pension. Il faut évidemment dans ce cas que les travailleurs qui souhaitent adhérer à l'autre régime de pension remplissent les conditions d'affiliation de ce régime.

Ce droit d'adhérer peut être exercé lorsque le régime de pension auquel le travailleur est resté affilié est modifié. Ce droit peut également être exercé lorsque le régime de pension modifié ou le nouveau régime de pension auquel le travailleur a refusé d'adhérer est modifié.

Par modification du régime de pension, ne sont cependant pas visées les adaptations purement formelles qui s'imposent par exemple en vertu d'une loi, des corrections d'erreurs matérielles, des modifications de données telles que la modification du nom commercial de l'organisme de pension, etc.

Le travailleur peut également adhérer à tout autre régime de pension ou tout nouveau régime de pension qui serait instauré par l'organisateur si le travailleur répond aux conditions d'affiliation.

La période pendant laquelle les travailleurs peuvent adhérer est limitée dans le temps et communiquée aux travailleurs dans chaque cas concret dans le cadre de la procédure d'information et de consultation que la LPC prévoit en cas de modification d'un régime de pension. Les travailleurs concernés seront informés par écrit ou par voie électronique de leur possibilité d'adhérer tout en précisant par exemple qu'à défaut de réaction de leur part dans un délai raisonnablement fixé, ils seront censés avoir marqué leur accord pour adhérer.

Lorsqu'un travailleur a refusé de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension, l'organisateur, et dans le cas où l'organisateur est un organisateur sectoriel, également son employeur, sont dispensés de toute obligation résultant du régime de pension modifié ou du nouveau régime de pension auquel le travailleur a refusé valablement de participer.

Le nouveau troisième paragraphe de l'article 16 de la LPC a pour conséquence que durant la période appelée n3 des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés peuvent encore être appliquées. Ces différences de traitement résultent du fait que des travailleurs ont refusé de participer au régime de pension modifié ou au nouveau régime de pension. Ces différences de traitement vont, avec le temps, disparaître. En effet, il y aura un moment où il n'y aura plus de travailleurs qui ont refusé d'adhérer au régime de pension modifié ou au nouveau de régime de pension. Ils seront tous, soit sortis, soit décédés, soit mis à la retraite.

Par conséquent, le nouveau paragraphe trois de l'article 16 de la LPC est un régime extinctif. Conformément à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, pendant une période de transition qui a un caractère extinctif, une différence de traitement créée en raison du droit de refus en application de l'article 16, § 3, de la LPC ne constitue pas une discrimination. Ainsi, celle-ci indique dans son arrêt du 22 mars 2012 que

altijd aansluiten bij dat pensioenstelsel. Het is uiteraard wel vereist dat de werknemers die willen overstappen naar het andere pensioenstelsel voldoen aan de aansluitingsvoorwaarden van dat stelsel.

Dit recht om over te stappen kan worden uitgeoefend wanneer het pensioenstelsel waarbij de werknemer aangesloten is gebleven een wijziging ondergaat. Dit recht kan eveneens worden uitgeoefend wanneer het gewijzigd of het nieuw pensioenstelsel waar de werknemer niet aan wenste deel te nemen wordt gewijzigd.

Puur formele aanpassingen die bijvoorbeeld nodig zijn om zich in regel te stellen met een wet, om materiële vergissingen recht te zetten, om bepaalde gegevens te corrigeren zoals de handelsbenaming van de pensioeninstelling, worden evenwel niet beschouwd als een wijziging van een pensioenstelsel.

De werknemer kan tevens aansluiten bij ieder ander pensioenstelsel of ieder nieuw pensioenstelsel dat de inrichter zou instellen, op voorwaarde dat hij de aansluitingsvoorwaarden vervult.

De periode gedurende dewelke werknemers kunnen aansluiten, is beperkt in de tijd en wordt in elk concreet geval aan de werknemers meegedeeld in het kader van de informatie- en consultatieprocedure die de WAP voorziet in geval van een wijziging van een pensioenstelsel. De informatie wordt schriftelijk of langs elektronische weg aan de betrokken werknemers bezorgd. Daarbij kan hen bijvoorbeeld meegedeeld worden dat ze worden verondersteld deel te nemen aan het gewijzigd of het nieuw pensioenstelsel, wanneer ze tijdens de gegeven termijn niets van zich laten horen.

Wanneer een werknemer geweigerd heeft om deel te nemen aan het gewijzigd of het nieuw pensioenstelsel, zijn de inrichter en, indien de inrichter een sectorale inrichter is, ook zijn werkgever ontslagen van alle verplichtingen die voortvloeien uit het gewijzigde of het nieuwe pensioenstelsel waaraan de deelname door de betrokken werknemer rechtsgeldig werd geweigerd.

De nieuwe derde paragraaf van artikel 16 van de WAP heeft als gevolg dat ook nog tijdens de periode die n3 genoemd wordt, verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, toegepast kunnen worden. Deze verschillen in behandeling vloeien voort uit het feit dat werknemers geweigerd hebben deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel. Mettertijd zullen deze verschillen in behandeling verdwijnen. Op een bepaald moment zullen er inderdaad geen werknemers meer zijn die geweigerd hebben toe te treden tot het gewijzigde of nieuwe pensioenstelsel. Ze zullen allemaal ofwel uitgetreden ofwel overleden ofwel gepensioneerd zijn.

De nieuwe derde paragraaf van artikel 16 van de WAP is bijgevolg een uitdovend regime. In overeenstemming met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof vormt een verschil in behandeling dat ontstaan is omwille van het in artikel 16, § 3, van de WAP vastgelegde weigeringsrecht, geen discriminatie gedurende een overgangperiode met een uitdovend karakter. In een arrest van 22 maart 2013 heeft het Grondwettelijk Hof

*“toute disposition transitoire, en maintenant provisoirement la réglementation ancienne pour une catégorie de personnes, créé une différence de traitement entre celles à qui elle s’applique et celles qui n’en bénéficient pas et qui se voient en conséquence appliquer le nouveau régime. Semblable distinction ne peut être tenue pour discriminatoire en soi.”*<sup>39</sup>

Il peut également être fait référence à la jurisprudence précitée de la Cour de Justice de l’Union européenne dans les affaires Hennigs et Test-Achats. Cette jurisprudence montre en effet qu’une période transitoire peut parfois durer longtemps. Ce qui n’est certainement pas permis, c’est qu’une discrimination puisse être maintenue sans aucune limitation dans le temps.

Pour renforcer le caractère extinctif du nouveau paragraphe trois de l’article 16 de la LPC, il est apparu nécessaire et approprié de prévoir qu’à l’occasion de toute modification ultérieure d’un régime de pension, le travailleur qui a refusé valablement, peut à nouveau décider d’adhérer au régime de pension dans lequel aucune différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés n’est faite. Bien entendu, cette possibilité d’adhérer à un tel régime de pension suppose que le travailleur réponde aux conditions d’affiliation de ce régime de pension.

Comme indiqué sous le commentaire de l’article 32, afin de s’assurer du caractère extinctif de l’exception, le paragraphe 3 de l’article 16 de la LPC prévoit qu’au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2032, le ministre compétent pour les Pensions évaluera, après avis du Conseil national du travail, l’application du paragraphe afin de déterminer les conséquences de celle-ci sur la suppression de la différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés.

#### Article 25, 2°

L’article 25, 2°, du titre III introduit dans la LPC une définition d’ouvrier et d’employé. Ces définitions se réfèrent à la signification de ces notions dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2. Organisateur commun à plusieurs commissions paritaires ou sous-commissions paritaires (articles 23, 26, 27, 29 et 37)

La suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés par les commissions paritaires et sous-commissions paritaires qui ont un ressort qui se chevauchent nécessitera dans les années à venir une intensification de leur collaboration.

Afin de faciliter cette collaboration, les partenaires sociaux ont, dans leur avis n°1893 du Conseil national du travail du 12 février 2014, émis le souhait de donner aux commissions paritaires et aux sous-commissions paritaires un instrument supplémentaire. Ainsi le Conseil *“préconise d’introduire la possibilité de désigner un organisateur de pension complé-*

<sup>39</sup> Cour constitutionnelle, arrêt n° 47/2012, 22 mars 2012, B.9.1.

*opgemerkt dat “door voorlopig de oude reglementering voor één categorie van personen te handhaven, elke overgangsbepaling een verschil in behandeling tot stand brengt tussen diegenen op wie zij van toepassing is en diegenen die niet het voordeel ervan genieten en op wie bijgevolg de nieuwe regeling wordt toegepast. Een dergelijk onderscheid kan niet op zich als discriminerend worden beschouwd.”*<sup>39</sup>

In dit verband kan eveneens verwezen worden naar de al aangehaalde rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de zaken Hennigs en Test-Aankoop. Deze rechtspraak toont immers aan dat een overgangperiode soms lang mag duren. Wat zeker niet toegelaten is, is dat een discriminatie zonder enige beperking in de tijd zou kunnen worden bestendigd.

Om het uitdovend karakter van de nieuwe derde paragraaf van artikel 16 van de WAP verder te versterken, is het nuttig en noodzakelijk gebleken om werknemers die rechtsgeldig geweigerd hebben deel te nemen aan het gewijzigd of nieuw pensioenstelsel, steeds opnieuw, op het moment dat een pensioenstelsel in de toekomst wordt gewijzigd, de kans te geven om aan te sluiten bij een pensioenstelsel waarin er geen verschil in behandeling (meer) wordt gemaakt dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Dit veronderstelt natuurlijk dat de betrokken werknemer voldoet aan de aansluitingsvoorwaarden van dit pensioenstelsel.

Zoals aangegeven in de toelichting bij artikel 32, bepaalt paragraaf 3 van artikel 16 van de WAP, met het oog op de verzekering van het uitdovend karakter van de uitzondering, dat de minister bevoegd voor Pensioenen de toepassing van de paragraaf tegen uiterlijk 1 januari 2032 evalueert, na advies van de Nationale Arbeidsraad, om de gevolgen ervan op de opheffing van het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden vast te stellen.

#### Artikel 25, 2°

Artikel 25, 2°, van titel III voegt in de WAP een definitie van werklieden en bedienden in. Deze definities verwijzen naar de omschrijving van deze begrippen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2. Inrichter gemeenschappelijk aan verschillende paritaire comités of subcomités (artikelen 23, 26, 27, 29 en 37)

De geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden door de paritaire comités en de paritaire subcomités die een ressort hebben dat overlapt, zal in de komende jaren een intensifiëring van hun samenwerking vereisen.

Om deze samenwerking te vergemakkelijken hebben de sociale partners in hun advies nr. 1893 van de Nationale Arbeidsraad van 12 februari 2014 de wens geuit om aan de paritaire comités en subcomités een bijkomend werktuig te geven. Zo *“pleit de Raad er dus voor dat wordt voorzien in de mogelijkheid om voor verschillende paritaire comités die*

<sup>39</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 47/2012, 22 maart 2012, B.9.1.



*mentaire commun à plusieurs commissions paritaires qui appartiennent à la même branche d'activité, notamment le fonds de sécurité d'existence, au moyen de plusieurs conventions collectives de travail propres à chaque commission paritaire concernée".* La possibilité de désigner un organisateur commun à plusieurs commissions paritaires ou sous-commissions paritaires peut s'avérer utile dans le cadre de la suppression progressive au niveau sectoriel des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés.

Prenons l'exemple d'une commission paritaire pour ouvriers où il existe un régime de pension alors que la commission paritaire pour employés dont le ressort chevauche celle de la commission paritaire pour ouvriers ne prévoit pas de régime de pension. Dans un tel cas, la commission paritaire pour ouvriers et la commission paritaire pour employés pourraient décider ensemble d'instaurer un nouveau régime de pension applicable sans distinction entre ouvriers et employés aux travailleurs des employeurs qui relèvent de leur ressort en désignant par convention collective de travail la même personne morale gérée paritairement comme organisateur du régime de pension.

Les articles 23, 26, 27 et 29 apportent des adaptations afin d'introduire cette possibilité de désigner un organisateur commun et afin de l'encadrer.

Des adaptations à la notion d'organisateur dans la LPC n'étaient pas requises pour permettre à plusieurs commissions paritaires ou sous-commissions paritaires de désigner le même organisateur au moyen de différentes conventions collectives de travail conclues en leur sein. La définition actuelle de l'organisateur telle que reprise à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 5°, a) de la LPC l'autorise déjà.

Les adaptations qui ont été apportées à la LPC visent à encadrer cette désignation. Elles ont pour objet d'inciter les partenaires sociaux à régler au préalable un certain nombre de questions qui peuvent se poser lorsqu'il est question d'un organisateur commun à plusieurs commissions paritaires ou sous-commissions paritaires à savoir par exemple, quel sera la composition de l'organe de gestion compte tenu de la gestion paritaire qui doit être assurée? quel sera le nombre des membres de l'organe de gestion?, leurs pouvoirs?, quel sera le mode d'affectation du patrimoine de l'organisateur si l'organisateur cesse d'intervenir pour l'une des commissions paritaires et/ou des sous-commissions paritaires.

Dans cette optique, l'article 26 ajoute un article 7/1 dans la LPC. Ce nouvel article 7/1 de la LPC impose que soient reprises dans les statuts de l'organisateur ou dans l'acte qui l'institue un certain nombre de mentions.

Les statuts de ces personnes morales ou l'acte qui les institue devront préciser notamment:

1° la dénomination et l'adresse du siège de l'organisateur;

*tot dezelfde bedrijfstak behoren een gemeenschappelijke inrichter van aanvullende pensioenen aan te wijzen, met name het fonds voor bestaanszekerheid, door middel van verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten eigen aan elk betrokken paritair comité."* De mogelijkheid om een gemeenschappelijke inrichter voor verschillende paritaire comités subcomités aan te wijzen kan nuttig blijken te zijn in het kader van de geleidelijke opheffing op sectoraal niveau van verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

Bij wijze van voorbeeld kan een paritair comité voor arbeiders genomen worden waarin er een pensioenstelsel bestaat, terwijl het paritair comité voor bedienden waarvan het ressort overlapt met dat van het paritair comité voor arbeiders, geen pensioenstelsel heeft. In zo'n geval zouden het paritair comité voor arbeiders en het paritair comité voor bedienden kunnen beslissen om gezamenlijk een nieuw pensioenstelsel in te stellen dat zonder onderscheid tussen werklieden en bedienden van toepassing is op de werknemers van de werkgevers die onder hun ressort vallen, door via een collectieve arbeidsovereenkomst dezelfde paritair beheerde rechtspersoon aan te duiden als inrichter van het pensioenstelsel.

De artikelen 23, 26, 27 en 29 brengen aanpassingen aan om de mogelijkheid in te voeren om een gemeenschappelijke inrichter aan te duiden en om deze mogelijkheid te omkaderen.

Er waren geen aanpassingen nodig aan het begrip inrichter in de WAP om meerdere paritaire comités of subcomités toe te laten dezelfde inrichter aan te wijzen door middel van verschillende, in hun schoot afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten. De huidige omschrijving van inrichter, opgenomen in artikel 3, § 1, 5°, a), van de WAP, laat dit reeds toe.

De aan de WAP aangebrachte aanpassingen beogen deze aanwijzing te omkaderen. Zij hebben als doelstelling de sociale partners aan te sporen op voorhand een antwoord te geven op een aantal vragen die zich kunnen stellen wanneer er sprake is van een gemeenschappelijke inrichter voor verschillende paritaire comités of subcomités. Het gaat bijvoorbeeld om hoe het beheersorgaan zal worden samengesteld, rekening houdende met het te verzekeren paritair beheer, hoeveel leden het beheersorgaan zal tellen, wat hun bevoegdheden zullen zijn en hoe het vermogen van de inrichter aangewend zal worden als hij ophoudt op te treden voor een van de paritaire comités en/of paritaire subcomités.

Vanuit deze invalshoek voegt artikel 26 een artikel 7/1 in de WAP in. Dit nieuwe artikel 7/1 van de WAP legt op dat er in de statuten van de inrichter of de akte waarmee hij opgericht wordt, een aantal vermeldingen opgenomen worden.

De statuten van deze rechtspersonen of de akte waarmee ze opgericht worden, zullen met name moeten verduidelijken:

1° de benaming en het adres van de zetel van de inrichter;

2° si l'organisateur intervient pour plusieurs commissions paritaires ou sous-commissions paritaires, les commissions paritaires ou sous-commissions paritaires pour lesquelles il intervient;

3° l'objet en vue duquel il est institué;

4° les personnes qui peuvent bénéficier de la pension complémentaire que l'organisateur s'est engagé à constituer, les modalités d'octroi et de liquidation de celle-ci. Par personne, l'on ne vise évidemment pas une identification par prénom et nom des personnes concernées mais la précision du groupe visé;

5° les catégories d'employeurs tenus au paiement des cotisations destinées au financement de la pension complémentaire;

6° le montant ou le mode de fixation de ces cotisations et leur mode de perception;

7° s'il existe une solidarité entre employeurs et l'étendue de cette solidarité;

8° le mode de nomination et les pouvoirs des membres de l'organe de gestion;

9° le mode de prise de décision de l'organe de gestion;

10° la forme et le délai dans lesquels il est fait rapport à la ou aux commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, par l'organe de gestion de l'organisateur, sur l'accomplissement de sa mission;

11° le mode de dissolution, de liquidation et d'affectation du patrimoine de l'organisateur;

12° si un organisateur intervient pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires, le mode d'affectation du patrimoine de l'organisateur, en ce compris lorsqu'il n'intervient plus pour l'une de ces commissions paritaires ou sous-commissions paritaires.

Notons que ce nouvel article 7/1 de la LPC ne s'applique pas uniquement aux personnes morales désignées organisateur de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires. Il s'applique également aux personnes morales, organisateurs d'une seule commission paritaire ou sous-commission paritaire.

Cet article incite également les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires à régler un certain nombre de questions telles que, par exemple, la façon dont un déficit par rapport aux garanties prévues par l'article 24 de la LPC sera pris en charge par chaque employeur (en fonction de la masse salariale de leurs affiliés ou du déficit généré par leurs affiliés individuels ou sur une autre base?), le degré de solidarité entre les différents employeurs.

Les Fonds de sécurité d'existence sont dans la matière des pensions complémentaires fréquemment désignés par

2° als de inrichter optreedt voor meerdere paritaire comités of subcomités, de paritaire comités of subcomités waarvoor hij tussenkomt;

3° het doel waarvoor hij ingesteld is;

4° de personen die kunnen genieten van het aanvullend pensioen dat door de inrichter tot de opbouw waarvan de inrichter zich verbonden heeft, en de modaliteiten van toekenning en van uitkering hiervan. Met persoon wordt natuurlijk niet de identificatie op basis van voornaam en naam van de betrokken personen bedoeld, maar de verduidelijking van de bedoelde groep;

5° de categorieën van werkgevers die de bijdragen bestemd voor de financiering van het aanvullend pensioen moeten betalen;

6° het bedrag of de wijze van vaststelling van deze bijdragen en hun inningswijze;

7° of er solidariteit is tussen werkgevers en de omvang van deze solidariteit;

8° de wijze van benoeming en de bevoegdheden van de leden van het beheersorgaan;

9° de wijze van besluitvorming van het beheersorgaan;

10° de wijze en het tijdstip waarop het beheersorgaan van de inrichter aan het paritair comité en/of de paritaire comités of aan het paritair subcomité en/of de paritaire subcomités verslag doet over het vervullen van zijn opdracht;

11° de wijze van ontbinding, van vereffening en aanwending van het vermogen van de inrichter;

12° als de inrichter optreedt voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités, de wijze van aanwending van het vermogen van de inrichter, met inbegrip van de situatie waarin hij niet meer optreedt voor een van deze paritaire comités of subcomités.

Er zij op gewezen dat dit nieuwe artikel 7/1 van de WAP niet enkel van toepassing is op rechtspersonen die door meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités als inrichter aangeduid worden. Het is ook van toepassing op rechtspersonen die als inrichter optreden voor slechts een paritair comité of subcomité.

Dit artikel spoort paritaire comités en/of paritaire subcomités eveneens aan om een aantal zaken te regelen, zoals de wijze waarop een tekort met betrekking tot artikel 24 van de WAP door elke werkgever ten laste zal worden genomen (in functie van de loonmassa van hun aangeslotenen, van het door hun individuele aangeslotenen veroorzaakte tekort of op een andere basis) en de mate van solidariteit tussen de verschillende werkgevers.

Op het vlak van aanvullende pensioenen worden fondsen voor bestaanszekerheid regelmatig aangewezen door pari-

les commissions paritaires comme l'organisateur de régimes de pension sectoriels. D'autres personnes morales que des Fonds de sécurité d'existence peuvent cependant aussi être désignées comme organisateur si elles sont composées paritairement. Il peut s'agir par exemple d'une asbl ou d'un groupement d'intérêt économique (GIE) composés paritairement. Or pour ces personnes morales, il n'existe pas de dispositions spécifiques comme l'article 4 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, raison pour laquelle il a été opté pour l'ajout d'une disposition spécifique dans la LPC. Par ailleurs, le nouvel article dans la LPC n'est pas complètement similaire à celui de l'article 4 de la loi du 7 janvier 1958, nonobstant le fait que l'article 7/1 de la LPC est inspiré de l'article 4 de la loi du 7 janvier 1958 précitée.

L'article 27 poursuit également l'optique d'encadrement de la désignation d'une personne morale comme organisateur de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires. Il assure la cohérence entre les différentes conventions collectives de travail qui règlent l'intervention d'un organisateur pour plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires. Les règles de fonctionnement de l'organisateur, à savoir les statuts ou l'acte qui institue l'organisateur, doivent en effet être décrites dans les mêmes termes par les différentes conventions collectives de travail. Ceci suppose que les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires se concertent au préalable.

L'article 37 précise que les statuts de l'organisateur ou l'acte qui institue celui-ci, doivent être adaptés aux dispositions des articles 26 et 27 pour, au plus tard, le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

L'article 29 ajoute dans la LPC un nouvel article 8/1. Le nouvel article 8/1 a pour objectif de permettre au Roi de rendre obligatoire des conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces dernières instituent un organisateur commun ou désignent un organisateur déjà institué de sorte qu'il devient commun à plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires. Le Roi peut aussi rendre obligatoire les conventions collectives de travail qui ont trait au régime de pension de ces organisateurs communs à différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires.

En raison de l'article 35 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi ne peut actuellement pas rendre obligatoire de telles conventions collectives de travail.

L'article 35 de la loi du 5 décembre 1968 précitée prévoit que:

*“Le Roi peut, d’initiative ou à la demande d’une ou de plusieurs organisations, instituer des commissions paritaires d’employeurs et de travailleurs. Il détermine les personnes, la branche d’activité ou les entreprises et le cadre territorial qui sont du ressort de chaque commission.”*

taire comités als inrichter van sectorale pensioenstelsels. Op voorwaarde dat ze paritair samengesteld zijn, kunnen echter ook andere rechtspersonen dan fondsen voor bestaanszekerheid als inrichter aangeduid worden. Het kan bijvoorbeeld gaan om een paritair samengestelde VZW of economisch samenwerkingsverband (ESV). Voor deze rechtspersonen bestaan er echter geen specifieke bepalingen, zoals artikel 4 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid. Daarom werd er gekozen voor de invoering van een specifieke bepaling in de WAP. Het nieuwe artikel in de WAP is trouwens niet helemaal gelijk aan artikel 4 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, hoewel artikel 7/1 van de WAP zijn inspiratie heeft gehaald uit artikel 4 van de wet van 7 januari 1958.

Artikel 27 gaat verder op de ingeslagen weg van een omkadering van de aanwijzing van een rechtspersoon als inrichter van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités. Het verzekert de samenhang tussen de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten die de tussenkomst van een inrichter regelen voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités. De werkingsregels van de inrichter, dit wil zeggen de statuten of de akte die de inrichter opricht, moeten inderdaad in de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten in dezelfde bewoordingen uitgedrukt worden. Dit veronderstelt dat de verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités op voorhand overleg plegen.

Artikel 37 bepaalt dat de statuten van de inrichter of de akte waarmee deze opgericht wordt, tegen uiterlijk 1 juli 2017 aangepast moeten worden aan de bepalingen van de artikelen 26 en 27.

Artikel 29 voegt in de WAP een nieuw artikel 8/1 in. Dit nieuwe artikel 8/1 heeft als doel aan de Koning toe te laten om de collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend te verklaren die binnen verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités gesloten worden en een gemeenschappelijke inrichter oprichten of een reeds opgerichte inrichter aanwijzen zodat hij gemeenschappelijk wordt voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités. De Koning kan ook de collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend verklaren die betrekking hebben op het pensioenstelsel van van deze gemeenschappelijke inrichters voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités.

Op dit ogenblik kan de Koning dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten niet algemeen verbindend verklaren omwille van artikel 35 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 35 van de hiervoor vermelde wet van 5 december 1968 bepaalt:

*“De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van één of meer organisaties paritaire comités van werkgevers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren.”*

L'institution d'un organisateur commun à plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par des conventions collectives de travail conclues au sein de ces différentes commissions paritaires et/ou sous-commission paritaires excède en effet dans ce cas le champ de compétence des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées de sorte que les conventions collectives de travail conclues ne peuvent pas être rendues obligatoires parce qu'elles sont contraires à l'article 35 de la loi du 5 décembre 1968.

En vertu du nouvel article 8/1 de la LPC, le Roi pourra désormais rendre obligatoire ces conventions collectives de travail.

La disposition retenue a été inscrite dans la LPC car la question peut se poser quelle que soit la forme juridique que l'organisateur revêt. De ce fait, la LPC devient à ce sujet une *lex specialis* par rapport à la loi précitée du 5 décembre 1968 et à la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Enfin, l'article 23, dans la logique des adaptations apportées à la LPC, confirme la possibilité d'instituer un Fonds de sécurité d'existence commun à plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par différentes conventions collectives de travail. La Commission des Pensions Complémentaires dans son avis n°35 du 17 février 2012 indiquait en effet que:

*“Si l'on opte pour la création de fonds de sécurité d'existence multisectorielles, il est clair que le contexte légal actuel peut constituer un obstacle au développement de plans de pensions complémentaires sectoriels.”*

La possibilité d'instituer un fonds de sécurité d'existence commun à plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires est limitée à la matière des pensions complémentaires. En effet, un fonds de sécurité d'existence peut avoir d'autres missions que l'exécution d'un régime de pension. Pour ces autres missions, il n'est dès lors pas possible d'instituer un fonds de sécurité d'existence commun à plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires. Cette conclusion se déduit d'une lecture conjointe des articles 23 et 25, 1° du titre III.

### 3. Activité d'un organisateur d'un régime de pension sectoriel

Art. 25, 1° et 36

L'article 25, 1°, adapte la notion d'organisateur d'un régime de pension sectoriel. Il est précisé que la personne morale désignée comme l'organisateur de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires ne peut avoir pour objet que la constitution d'une pension complémentaire.

Actuellement une telle limitation à l'activité d'un organisateur n'est pas prévue de sorte que la personne morale qui assume la mission d'organisateur peut également assumer d'autres missions. Cette limitation est à présent introduite

De oprichting van een gemeenschappelijke inrichter voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités door collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen deze verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités overschrijdt immers het bevoegdheidsgebied van deze paritaire comités en/of paritaire subcomités. Bijgevolg kunnen deze collectieve arbeidsovereenkomsten niet algemeen verbindend worden verklaard omdat ze in tegenspraak zijn met artikel 35 van de wet van 5 december 1968.

Het nieuwe artikel 8/1 van de WAP maakt het nu voor de Koning wel mogelijk om dergelijke collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend te verklaren.

De weerhouden bepaling werd in de WAP ingeschreven omdat het probleem zich kan stellen ongeacht de rechtsvorm die de inrichter aanneemt. Hierdoor wordt de WAP op dit vlak een *lex specialis* ten aanzien van de hiervoor vermelde wet van 5 december 1968 en de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Tenslotte bevestigt artikel 23, in lijn met de logica van de in de WAP aangebrachte aanpassingen, de mogelijkheid om een gemeenschappelijk fonds voor bestaanszekerheid op te richten voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités door verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten. De Commissie voor Aanvullende Pensioenen gaf immers in haar advies nr. 35 van 17 februari 2012 aan:

*“Als men via de weg van de multisectorale Fondsen voor Bestaanszekerheid wil gaan, is de huidige wettelijke context mogelijks een belemmering voor de ontwikkeling van sectorale aanvullende pensioenplannen.”*

De mogelijkheid om een gemeenschappelijk fonds voor bestaanszekerheid voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités op te richten wordt beperkt tot de materie van de aanvullende pensioenen. Een fonds voor bestaanszekerheid kan immers ook andere doelen hebben dan de uitvoering van een pensioenstelsel. Voor deze andere doelen is het bijgevolg niet mogelijk om een gemeenschappelijk fonds voor bestaanszekerheid voor meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités op te richten. Deze gevolgtrekking vloeit voort uit een samenlezing van de artikelen 23 en 25, 1°, van titel III.

### 3. Activiteit van een inrichter van een sectoraal pensioenstelsel

Art. 25, 1° en 36

Artikel 25, 1°, past het begrip inrichter van een sectoraal pensioenstelsel aan. Er wordt verduidelijkt dat een rechtspersoon die aangeduid werd als inrichter van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités, geen ander doel kan hebben dan de opbouw van een aanvullend pensioen.

Op dit ogenblik wordt dergelijke beperking van de activiteit van een inrichter niet voorzien. Een rechtspersoon die het doel van inrichter op zich neemt, kan bijgevolg ook andere doelen op zich nemen. De beperking wordt nu ingevoerd voor de



pour les organisateurs communs à plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires afin d'éviter un risque de contamination des autres missions éventuelles de cette personne morale par les responsabilités notamment financières qui pèsent sur l'organisateur en vertu de la LPC. Cette limitation n'est donc pas d'application aux organisateurs qui ne sont pas communs à plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires; toutefois, les partenaires sociaux sont libres de décider de limiter également l'activité de ces organisateurs à l'activité de pension complémentaire. Il s'agit d'ailleurs d'une limitation qui est à conseiller compte tenu des responsabilités précitées de l'organisateur.

L'article 36 exclut de l'application de cette limitation les personnes morales qui à la date d'entrée en vigueur de cette limitation sont organisateur de plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires.

#### 4. Autres dispositions

Art. 22 et 24

Dans un but de sécurité juridique, il est indiqué d'ajouter un nouveau troisième alinéa à l'article 45 de la loi ONSS, c'est-à-dire la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

L'article 45 de la loi ONSS indique que dans le cadre des régimes complémentaires de sécurité sociale aucune distinction au sein d'une même catégorie de personnel ne peut être faite. Des distinctions entre catégories de personnel sont cependant justifiées. Traditionnellement des ouvriers et des employés sont généralement acceptés comme des catégories de personnel distinctes entre lesquelles une distinction peut être faite au niveau des pensions complémentaires. Etant donné que le présent titre vise précisément à exclure la distinction entre ouvriers et employés du domaine des pensions complémentaires, il est opportun de mettre hors-jeu l'article 45 de la loi ONSS en matière de pensions complémentaires.

De cette manière, l'on peut également mettre fin à une discussion dans la jurisprudence et la doctrine à la question de savoir si l'article 45 de la loi ONSS peut être invoqué et peut être d'application dans la matière des pensions complémentaires. Les opinions divergentes qui existent à ce sujet dans la jurisprudence et la doctrine, occasionnent actuellement une confusion et présentent le risque de constituer un frein à la démocratisation des pensions complémentaires telle que poursuivie par la LPC.<sup>40</sup>

En outre, depuis un certain temps déjà, l'intention du législateur est de ne plus travailler avec des interdictions de distinction générales et extrêmes en matière de pensions complémentaires. Ces dernières années, un cadre réglementaire, qui est un filet aux mailles très fines, a vu le jour

<sup>40</sup> K. MAGERMAN, "Artikel 45 van de RSZ-wet: een relevante bepaling in het antidiscriminatiediscours?", *RDS*, 2011, 54 e.v.; L. SOMMERIJNS, "Le principe de non-discrimination en matière de régimes de pension complémentaires", in P. DRYON (ed.), *Les pensions complémentaires en pratique*, Kluwer, Waterloo, 2009, 259-260.

gemeenschappelijke inrichters van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités om het risico te vermijden dat de eventuele andere doelen van deze rechtspersoon besmet zouden raken door de verplichtingen, in het bijzonder de financiële, die krachtens de WAP op de inrichter rusten. Deze beperking is dus niet van toepassing op inrichters die niet gemeenschappelijk zijn aan meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités. Het staat de sociale partners evenwel vrij te beslissen om ook de activiteit van deze inrichters te beperken tot aanvullende pensioenen. Gelet op de hiervoor vermelde verantwoordelijkheden van een inrichter gaat het trouwens om een aanbevelenswaardige beperking.

Artikel 36 sluit van het toepassingsgebied van deze beperking de rechtspersonen uit die op de datum van inwerkingtreding van deze beperking inrichter zijn van meerdere paritaire comités en/of paritaire subcomités.

#### 4. Andere bepalingen

Art. 22 en 24

Met het oog op de rechtszekerheid is het aangewezen om een nieuw derde lid toe te voegen aan artikel 45 van de RSZ-wet, dit is de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Artikel 45 van de RSZ-wet bepaalt dat er in het kader van aanvullende regelingen van sociale zekerheid geen onderscheid binnen een zelfde personeelscategorie mag worden gemaakt. Onderscheiden tussen personeelscategorieën zijn wel geoorloofd. Traditioneel worden werklieden en bedienden algemeen aanvaard afzonderlijke personeelscategorieën te zijn tussen dewelke een onderscheid mag worden gemaakt op het vlak van aanvullende pensioenen. Aangezien deze titel er juist toe strekt om het onderscheid tussen arbeiders en bedienden uit het domein van de aanvullende pensioenen te bannen, is het opportuun om artikel 45 van de RSZ-wet buiten werking te stellen inzake aanvullende pensioenen.

Op die manier kan eveneens een einde worden gesteld aan een discussie in de rechtspraak en de rechtsleer over de vraag of artikel 45 van de RSZ-wet kan worden ingeroepen en van toepassing kan zijn in de materie van de aanvullende pensioenen. De uiteenlopende meningen die hierover bestaan in rechtspraak en rechtsleer, zorgen heden ten dage voor verwarring en houden het risico in dat zede door de WAP al beoogde democratisering van de aanvullende pensioenen afremmen.<sup>40</sup>

Daarenboven is het al geruime tijd de bedoeling van de wetgever om op het vlak van aanvullende pensioenen niet meer te werken met algemene en verregaande onderscheidingsverboden. De afgelopen jaren is een fijnmazig reglementair kader tot stand gekomen in de bijzondere wetgeving betreffende de

<sup>40</sup> K. MAGERMAN, "Artikel 45 van de RSZ-wet: een relevante bepaling in het antidiscriminatiediscours?", *TSR*, 2011, 54 e.v.; L. SOMMERIJNS, "Le principe de non-discrimination en matière de régimes de pension complémentaires", in P. DRYON (ed.), *Les pensions complémentaires en pratique*, Kluwer, Waterloo, 2009, 259-260.

dans la législation spécifique des pensions complémentaires et dans la législation anti-discrimination où il est précisé quelles distinctions spécifiques peuvent être considérées comme licites ou illicites.

Ensuite, l'article 45 de la loi ONSS date d'une période où les pensions complémentaires étaient d'ordinaire inexistantes et en tout cas n'étaient pas aussi développées qu'aujourd'hui. Il n'est dès lors pas justifié d'appliquer une telle disposition à une matière qui s'est essentiellement développée ces vingt dernières années et pour laquelle le législateur a estimé devoir développer une législation spécifique.

Par l'article 24, la sécurité est assurée en ce qui concerne la non application de l'article 45 de la loi ONSS aux pensions complémentaires. En outre, par la même occasion, la vision majoritaire au sein de la jurisprudence à ce sujet est partagée.<sup>41</sup>

Par pension complémentaire, sont visées les pensions complémentaires au sens de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la LPC, à savoir la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilé avant ou après l'âge de retraite, ou la valeur en capital qui y correspond, qui sont octroyées sur la base de versements obligatoires déterminés dans un règlement de pension ou une convention de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale. Il s'agit ainsi tant du volet retraite que du volet décès prévu par un engagement de pension. Par volet décès, l'on vise également une rente d'orphelin ou une prestation complémentaire en cas de décès par accident. De même sont visés les versements effectués dans un engagement de pension en application d'une assurance communément appelée exonération de primes.

L'article 45 de la loi ONSS est par contre d'application à tous les autres avantages complémentaires de sécurité sociale tels qu'une assurance invalidité ou une assurance hospitalisation.

L'article 10 de l'arrêté-loi concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande contient une disposition similaire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Pour les mêmes raisons que celles précédemment indiquées, il est dès lors également indiqué d'ajouter un alinéa 2 à l'article 10 de l'arrêté-loi concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande qui précise que l'article 10 n'est pas d'application aux pensions complémentaires. Tel est l'objet de l'article 22.

aanvullende pensioenen en in de antidiscriminatiewetgeving waarin aangegeven wordt welke specifieke onderscheiden als geoorloofd en welke onderscheiden als ongeoorloofd kunnen worden beschouwd.

Daarnaast dateert artikel 45 van de RSZ-wet uit een tijdperk waarin de aanvullende pensioenen veelal onbestaande waren en in elk geval niet zo ontwikkeld waren als nu. Het lijkt dan ook niet verantwoord om dergelijke bepaling toe te passen op een materie die zich vooral de laatste twintig jaar ontwikkeld heeft en waarvoor de wetgever gemeend heeft specifieke wetgeving te moeten uitwerken.

Door artikel 24 wordt nu zekerheid geboden met betrekking tot de niet-toepasselijkheid van artikel 45 van de RSZ-wet op aanvullende pensioenen. Daarbij wordt tegelijkertijd de meerderheidsvisie binnen de rechtspraak hierover bijgetreden.<sup>41</sup>

Onder aanvullend pensioen worden verstaan de aanvullende pensioenen in de zin van artikel 3, § 1, 1<sup>o</sup>, van de WAP, met name, het rust- en/of overlevingspensioen voor of na de pensioenleeftijd, of de ermee overeenstemmende kapitaalswaarde, die op basis van de in een pensioenreglement of een pensioenovereenkomst bepaalde verplichte storting worden toegekend ter aanvulling van een krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling vastgesteld pensioen. Het gaat dus zowel om het luik pensioen als het luk overlijden voorzien in de pensioentoezegging. Onder luik overlijden worden eveneens een wezenrente of een aanvullende prestatie bij overlijden door ongeval verstaan. Storting die in het kader van een pensioentoezegging gedaan worden ter uitvoering van een verzekering die gewoonlijk vrijstelling van premies genoemd wordt, worden evenzeer beoogd.

Artikel 45 van de RSZ-wet is daarentegen wel van toepassing op alle andere aanvullende socialezekerheidsvoordelen zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering of een hospitalisatieverzekering.

Artikel 10 van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij bevat een gelijkaardige bepaling als artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 to herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders. Om dezelfde redenen als hiervoor vermeld is het bijgevolg ook aangewezen om een tweede lid toe te voegen aan artikel 10 van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij dat bepaalt dat artikel 10 niet van toepassing is op aanvullende pensioenen. Dit is het voorwerp van artikel 22.

Lieve WIERINCK (Open Vld)  
Myriam KITIR (sp.a)  
Sonja BECQ (CD&V)  
Bruno VAN GROOTENBRULLE (PS)  
David CLARINVAL (MR)  
Joseph ARENS (cdH)

<sup>41</sup> Voir par exemple: Cour trav. Liège, 9 décembre 2011, *Bull. Ass.*, 2012, liv. 4, 494, note C. DEVOET; Trib. trav. Liège, 10 février 2010, *Chron. Soc.*, 2011, 86.

<sup>41</sup> Zie bijvoorbeeld: Arb. Luik, 9 december 2011, *T. Verz.*, 2012, afl. 4, 494, noot C. DEVOET; Arb. Luik, 10 februari 2010, *Soc. Kron.*, 2011, 86.