

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 januari 2002

**WETSONTWERP**  
betreffende de aanvullende pensioenen

AMENDEMENTEN

Nr. 39 VAN MEVROUW **D'HONDT**

Art. 5

**Paragraaf 1 vervangen als volgt :**

«§ 1. — Onverminderd de bepalingen van artikel 1134, §1, van het Burgerlijk Wetboek en de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 inzake de arbeidsovereenkomst behoort de beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging tot de bevoegdheid van de inrichter, tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst dit anders bepaalt.».

VERANTWOORDING

Dit amendement verhoogt de rechtszekerheid en voorkomt mogelijke toekomstige geschillen en betwistingen.

Greta D'HONDT (CD&V)

Voorgaande documenten :

Doc 50 **1340/ (2000/2001)** :

001 : Wetsontwerp.

002 en 003 : Amendementen.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

23 janvier 2002

**PROJET DE LOI**  
relatif aux pensions complémentaires

AMENDEMENTS

N° 39 DE MME **D'HONDT**

Art. 5

**Remplacer le paragraphe 1<sup>er</sup> par la disposition suivante :**

« § 1<sup>er</sup>. Sans préjudice des dispositions de l'article 1134, § 1<sup>er</sup>, du Code civil et des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la décision d'instaurer, de modifier ou d'abroger un engagement de pension relève de la compétence de l'organisateur, sauf si une convention collective de travail en dispose autrement. ».

JUSTIFICATION

Le présent amendement vise à accroître la sécurité juridique et à prévenir les litiges et contestations éventuels.

Documents précédents :

Doc 50 **1340/ (2000/2001)** :

001 : Projet de loi.

002 et 003 : Amendements.

## Nr. 40 VAN MEVROUW PIETERS

## Art. 42

**Dit artikel wijzigen als volgt:****A) Het tweede lid vervangen als volgt:**

*«Het verslag moet informatie bevatten over de volgende elementen:*

*1° de kostenstructuur;*

*2° in voorkomend geval de winstdeling.»;*

**B) Na het tweede lid een derde lid invoegen, luidend als volgt:**

*«Voor zover de activa die dienen voor de financiering van het pensioenplan afgezonderd zijn en uitsluitend bestemd voor de financiering van het plan, bevat het verslag daarenboven volgende elementen :*

*1° de wijze van financiering van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;*

*2° de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;*

*3° het rendement van de beleggingen.».*

## VERANTWOORDING

Artikel 42 bepaalt dat er over het beheer van de pensioentoezegging jaarlijks een verslag van de inrichter ter beschikking moet worden gesteld, die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

Indien geen welbepaalde activa zijn toegewezen aan één bepaald pensioenplan, wat bij de meeste pensioenplannen met hun beperkte opgebouwde kapitalen het geval zal zijn, is het niet pertinent de wijze van financiering, de beleggingsstrategie en het rendement van de beleggingen in dit verslag te vermelden. Wat de inrichter en de aangeslotenen interesseert, is te weten welke winstdeling er wordt toegekend bovenop het gegarandeerd rendement en welke kosten worden aangerekend.

De mededeling van de wijze van financiering, de beleggingsstrategie en het rendement van de beleggingen is daarentegen wel interessant indien de activa die dienen voor de financiering van de verbintenissen van één pensioenplan, duidelijk afgebakend zal zijn. Dit zal bij «kapitaalkrachtige» pensioenstelsels wel degelijk het geval zijn.

## N° 40 DE MME PIETERS

## Art. 42

**Apporter les modifications suivantes :****A) Remplacer l'alinéa 2 par l'alinéa suivant :**

*« Le rapport doit contenir des informations sur les éléments suivants :*

*1° la structure des frais ;*

*2° le cas échéant, la participation aux bénéfices. » ;*

**B) Compléter cet article par l'alinéa suivant :**

*« Pour autant que les actifs affectés au financement du plan de pension soient réservés et destinés exclusivement au financement du plan, le rapport contient en outre les éléments suivants :*

*1° le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement ;*

*2° la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects social, éthique et environnemental ;*

*3° le rendement des placements. ».*

## JUSTIFICATION

L'article 42 prévoit l'établissement d'un rapport annuel sur la gestion de l'engagement de pension. Ce rapport doit être mis à la disposition de l'organisateur, qui le communique sur simple demande aux affiliés.

Si l'on n'a pas affecté des actifs bien précis à un plan de pension donné – ce qui sera le cas pour la plupart des plans de pension, étant donné le montant limité des capitaux constitués – il n'est pas opportun de mentionner le mode de financement, la stratégie d'investissement et le rendement des placements dans ce rapport. Ce qui intéresse l'organisateur et les affiliés, c'est de savoir quelle sera la participation aux bénéfices attribuée en sus du rendement garanti et quels seront les frais imputés.

La communication du mode de financement, de la stratégie d'investissement et du rendement des placements est en revanche pertinente lorsque les actifs affectés au financement des engagements d'un plan de pension sont clairement délimités. Ce sera le cas pour les régimes de pension s'appuyant sur des capitaux importants.

## Nr. 41 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 9

**Het eerste lid vervangen als volgt:**

«De sectorale collectieve arbeidsovereenkomst biedt een werkgever steeds de mogelijkheid om de uitvoering van het pensioenstelsel voor alle of een deel van zijn werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren. Hierbij kan rekening gehouden worden met een pensioenstelsel dat reeds bestaat op het niveau van de onderneming.»

## VERANTWOORDING

De opting-out mogelijkheid moet verplicht worden opgenomen in de sectorale CAO.

Als de sociale partners beslissen een sectorplan in te voeren dan is het belangrijk erover te waken dat dit plan zonder problemen samengaat met de reeds bestaande pensioenplannen op bedrijfsniveau.

Vandaar dat het is aangewezen om in de sectorale CAO systematisch in de mogelijkheid te voorzien dat de werkgevers de pensioentoezegging zelf mogen organiseren. Hiermee wordt bedoeld dat de werkgevers, voor de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging, zich kunnen wenden tot de pensioeninstelling van hun keuze.

Dankzij deze opting-out clausule is het immers mogelijk:

- het beheer van het sectorale plan te integreren in het op bedrijfsvlak bestaande pensioenplan;
- de voordelen die in beide plannen worden toegezegd onderling af te stemmen;
- een transparanter overzicht te geven van de verschillende voordelen die de aangeslotenen genieten;
- de concurrentie tussen de pensioeninstellingen aan te wakkeren, wat leidt tot een hoger rendement en tot een beperking van de kosten.

## Nr. 42 VAN MEVROUW PIETERS

Art. 26

**Paragraaf 1, eerste lid, vervangen als volgt:**

«De pensioeninstelling deelt ten minste eenmaal per jaar aan de aangeslotenen, behalve aan de rentegenieters, een pensioenfiche mee waarop minstens volgende gegevens worden vermeld:

## N° 41 DE MME PIETERS

Art. 9

**Remplacer l'alinéa 1<sup>er</sup> par l'alinéa suivant :**

« La convention collective de travail sectorielle prévoit toujours la possibilité pour l'employeur d'organiser lui-même l'exécution d'une partie ou de la totalité du régime de pension pour l'ensemble des travailleurs ou une partie de ceux-ci. Il peut être tenu compte à cet égard du régime de pension existant déjà au niveau de l'entreprise. »

## JUSTIFICATION

La CCT sectorielle doit obligatoirement prévoir la possibilité de l'*opting-out*.

Si les interlocuteurs sociaux décident d'instaurer un plan sectoriel, il importe de veiller à ce que ce plan soit compatible avec les régimes de pension existant déjà au niveau de l'entreprise.

Il s'indique dès lors que la CCT sectorielle prévoit systématiquement la possibilité pour les employeurs d'organiser eux-mêmes l'exécution du régime de pension. Cela signifie que les employeurs peuvent, pour l'exécution du régime de pension sectoriel, s'adresser à l'organisme de pension de leur choix.

Cette clause d'*opting-out* permet en effet :

- d'intégrer la gestion du plan sectoriel au régime de pension existant au niveau de l'entreprise ;
- de mettre en concordance les avantages offerts par les deux régimes ;
- de donner un aperçu plus transparent des différents avantages dont bénéficient les affiliés ;
- d'attiser la concurrence entre les organismes de pension, ce qui a pour effet d'améliorer le rendement et de limiter les frais.

## N° 42 DE MME PIETERS

Art. 26

**Remplacer le § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, par l'alinéa suivant :**

«§ 1<sup>er</sup>. L'organisme de pension communique au moins une fois par an, aux affiliés, à l'exception des rentiers, une fiche de pension qui contient au moins les données suivantes :

1° het bedrag van de verworven reserves, in voorkomend geval met vermelding van het bedrag dat overeenstemt met de waarborg bedoeld in artikel 24;

2° behalve voor de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen, zonder tariefgarantie, het bedrag van de verworven prestaties en de datum waarop deze opeisbaar zijn;

3° de variabele elementen waarmee bij de berekening van de bedragen onder 1° en 2° wordt rekening gehouden.».

#### VERANTWOORDING

De pensioenfiche (artikel 20).

Rechtstreekse overhandiging aan de aangeslotenen vergt praktische uitwerkingsmodaliteiten.

Artikel 26 bepaalt dat de pensioeninstelling de informatie niet langer aan de werkgever moet overhandigen, maar aan de aangeslotenen, en dit zowel voor de actieven als voor de ex-werknemers die hun reserves niet hebben overgedragen (i.e. de zogenaamde «slapers»).

Voor de actieven blijft het mogelijk om de verspreiding van de fiche aan de aangeslotenen, in onderling overleg tussen de pensioeninstelling en de inrichter, toe te vertrouwen aan de inrichter, vooral wanneer de inrichter tegelijk werkgever is van de aangeslotenen.

In de gevallen dat de pensioeninstelling de pensioenfiche rechtstreeks aan de aangeslotenen (de «slapers» en eventueel de actieven) zou bezorgen, moet zij in het bezit zijn van het correcte adres. In dit geval is het aangewezen dat de wet de inrichter of de aangeslotene aanwijst als verantwoordelijke voor het doorgeven van het correcte adres aan de pensioeninstelling; zoniet moet dit worden geregeld via een gelijkaardige clausule in het pensioenreglement. Indien de plicht tot mededeling van het adres niet op de inrichter of de aangeslotene rust, wordt het onontbeerlijk dat de pensioeninstelling toegang verkrijgt tot het Rijksregister, teneinde de correcte adressen zelf te kunnen opzoeken.

Mededeling van de met het kapitaal overeenstemmende rente draagt niet bij tot een grotere transparantie.

De vijfjaarlijkse melding van de met het kapitaal overeenstemmende rente vanaf de 45-jarige leeftijd van de aangeslotenen, zowel op het vlak van de verworven reserves als op het vlak van de verworven prestaties, heeft weinig zin omdat deze mededeling verwachtingen creëert bij de aangeslotenen die helemaal niet gegarandeerd zijn. De definitieve omzettingcoëfficiënten van het kapitaal in rente wordt immers vastgelegd op het ogenblik van de omzetting, rekening houdend met o.a. de leeftijd en de gezinstoestand van de aangeslotene op dat ogenblik.

1° le montant des réserves acquises, en stipulant, le cas échéant, le montant correspondant aux garanties visées à l'article 24;

2° sauf pour les engagements de pension de type contributions définies sans garantie tarifaire, le montant des prestations acquises ainsi que la date à laquelle celles-ci sont exigibles;

3° les éléments variables qui sont pris en compte pour le calcul des montants visés aux points 1° et 2°».

#### JUSTIFICATION

La fiche de pension (article 26)

La transmission directe aux affiliés nécessite la fixation de modalités pratiques d'exécution.

L'article 26 prévoit que l'organisme de pension ne doit plus transmettre les informations à l'employeur, mais aux affiliés, et ce, tant en ce qui concerne les travailleurs actifs qu'en ce qui concerne les anciens travailleurs qui n'ont pas transféré leurs réserves (que l'on appelle les « dormants »).

En ce qui concerne les travailleurs actifs, la communication de la fiche aux affiliés peut toujours être confiée, de commun accord entre l'organisme de pension et l'organisateur, à l'organisateur, surtout lorsque ce dernier est aussi l'employeur des affiliés.

Au cas où l'organisme de pension transmettrait la fiche de pension directement aux affiliés (aux « dormants » et éventuellement aux travailleurs actifs), il faut que celui-ci dispose de l'adresse correcte. Dans ce cas, il s'indique que la loi désigne l'organisateur ou l'affilié comme responsable en ce qui concerne la communication de l'adresse correcte à l'organisme de pension ; sinon, ce point doit être réglé par le biais d'une clause analogue dans le règlement de pension. Si l'obligation de communiquer l'adresse n'incombe pas à l'organisateur ni à l'affilié, il est indispensable que l'organisme de pension ait accès au Registre national afin de pouvoir rechercher lui-même les adresses correctes.

La communication du montant de la rente correspondant au capital ne contribue pas à accroître la transparence.

La communication, tous les cinq ans, du montant de la rente correspondant au capital pour les affiliés de plus de 45 ans, tant en ce qui concerne les réserves acquises qu'en ce qui concerne les garanties, n'a guère de sens, étant donné que cette communication crée dans le chef des affiliés des attentes qui ne sont pas du tout justifiées. Les coefficients définitifs de conversion du capital en rente sont en effet fixés au moment de la conversion, compte tenu, notamment, de l'âge et de la situation de famille de l'affilié à ce moment.

Er kunnen verschillende types van rentes worden aangeboden (overdraagbaar, niet overdraagbaar, ...) en de rente kan worden opgevraagd op verschillende ogenblikken (op de eindleeftijd van het contract, in één van de jaren voorafgaand aan de eindleeftijd van het contract, ...).

De kans is bijgevolg groot dat de rente die vanaf 45 jaar werd meegedeeld niet deze is waarvoor de aangeslotene daadwerkelijk zal kiezen bij het uitkeren van het aanvullend pensioenplan.

Teneinde iedere verwarring te vermijden, is het aangewezen het medelen van de toekomstige rente uit de pensioenfiche te schrappen.

Inlichtingen over uitkeringen na aftrek van de belastingen zijn niet gewaarborgd; de mededeling ervan draagt bijgevolg niet bij tot de transparantie.

De mededeling van gegevens na aftrek van de belastingen heeft weinig zin, omdat dit opnieuw een gegeven betreft dat niet noodzakelijk onveranderd blijft gedurende de ganse looptijd van het contract. Opnieuw worden verwachtingen gecreëerd bij de aangeslotenen die niet noodzakelijk worden ingelost. Het amendement nummer 6 van de regering komt reeds tegemoet aan deze bekommernis.

Historische gegevens medelen vergt een bijkomende inspanning die niet in verhouding staat tot de baten.

Tot slot zou de aangeslotene ook systematisch moeten worden ingelicht over de verworven reserves van het vorige jaar en op aanvraag een historisch overzicht moeten kunnen krijgen van de verworven reserves en prestaties.

Deze vereisten verzwaren de pensioenfiches met gegevens die de aangeslotene reeds in het verleden heeft ontvangen. De bijkomende administratieve kosten van de bewaring van deze gegevens, met uiteraard een invloed op het uiteindelijke rendement van het aanvullend pensioenplan, wegen niet op tegen de beperkte baten ervan.

Bovendien zijn de historische gegevens (voor het inwerking-treden van de wet) niet weder samen te stellen aangezien de meeste pensioeninstellingen deze niet in hun bestanden hebben bewaard.

Trees PIETERS (CD&V)

## Nr. 43 VAN DE REGERING

### Art. 3

**In § 1, een 6°*bis* invoegen, luidend als volgt:**

«6°*bis* onderneming : de technische bedrijfseenheid zoals omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven;».

Plusieurs types de rentes peuvent être proposés (cessible, non cessible,...) et la rente peut être réclamée à différents moments (au terme du contrat, au cours d'une des années précédant l'âge terme du contrat,...).

Il est dès lors fort probable que la rente qui a été communiquée à partir de 45 ans ne soit pas celle pour laquelle l'affilié optera effectivement au moment de la liquidation du plan de pension complémentaire.

Afin d'éviter toute confusion, il serait souhaitable de ne plus mentionner la rente future sur la fiche de pension.

Les informations relatives aux montants liquidés après déduction de l'impôt ne sont pas garanties ; leur communication ne contribue dès lors pas à la transparence.

La communication de montants après impôt n'a guère de sens, puisqu'il s'agit une nouvelle fois d'une donnée qui ne sera pas nécessairement constante pendant toute la durée du contrat. On crée dès lors une fois de plus, auprès des affiliés, des attentes qui ne seront pas nécessairement satisfaites. L'amendement numéro 6 du gouvernement répond déjà à cette préoccupation.

La communication de données historiques nécessite un effort supplémentaire, disproportionné à l'intérêt qu'elle présente.

Enfin, l'affilié devrait aussi être informé d'une manière systématique des réserves acquises de l'année précédente et pouvoir recevoir, sur simple demande, un aperçu historique des réserves acquises et des prestations.

Ces obligations incombent les fiches de pension de données que l'affilié a déjà reçues. Le supplément de frais administratifs engendré par la conservation de ces données - supplément qui influera naturellement sur le rendement final du plan de pension complémentaire - ne se justifie pas, compte tenu de l'intérêt limité que présente cette conservation.

Par ailleurs, les données historiques (concernant la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi) ne peuvent pas être reconstituées, dès lors que la plupart des organismes de pension ne les ont pas conservées dans leurs fichiers.

## N° 43 DU GOUVERNEMENT

### Art. 3

**Dans le § 1<sup>er</sup> insérer un 6°*bis*, rédigé comme suit :**

«6°*bis* entreprise : l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie;»

## VERANTWOORDING

Dit amendement wil de notie «onderneming» verduidelijken. Daarvoor wordt teruggerepen naar de definitie die in het sociaal recht gewoonlijk wordt gebruikt en die teruggaat op de wet van 20 september 1948 op het bedrijfsleven.

Artikel 14 van die wet, dat bepaalt wanneer een ondernemingsraad moet worden ingericht, definieert een «onderneming» als «de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van economische en sociale criteria ; in geval van twijfel primeren de sociale criteria».

Het sociaal overleg wordt in beginsel per technische bedrijfseenheid georganiseerd. CAO's inzake arbeidsvoorwaarden, waaronder loonvoorwaarden en extralegale pensioen-toezeggingen worden dus normaal gezien op dit niveau gesloten. Het sluiten van CAO's voor de gehele onderneming in de vennootschapsrechtelijke zin, dus als juridische entiteit, blijft natuurlijk ook mogelijk maar veronderstelt een samenwerking tussen de verschillende ondernemingsraden van de verschillende bedrijfseenheden.

## Nr. 44 VAN DE REGERING

## Art. 11

**Dit artikel wijzigen als volgt :**

A) **In § 1, 1°, de woorden «van de onderneming» vervangen door de woorden «van eenzelfde werkgever met dien verstande dat rekening mag worden gehouden met bestaande pensioenstelsels» ;**

B) **paragraaf 2 aanvullen met een tweede lid, luidend als volgt:**

*«Wanneer een werkgever een pensioenstelsel inricht, dat voordelen toekent, die de voordelen van een sectoraal pensioenstelsel, als bedoeld in artikel 10, aanvullen, dan kan dat stelsel voor die aanvullende voordelen genieten van het bijzonder statuut bedoeld in §1 indien het voor die voordelen voldoet aan de voorwaarden bedoeld in §1. Daarenboven moet het niveau van de voordelen, die van het sectoraal stelsel inbegrepen, minstens hetzelfde zijn voor alle werknemers van de werkgever».*

## VERANTWOORDING

1° Het bijzonder stelsel van de sociale plannen van artikel 11 is bedoeld als een stimulans voor het invoeren van een stelsel waarvan alle werknemers van een werkgever zouden moeten kunnen genieten. Het is dan ook logisch dat zo'n stelsel een zo breed mogelijk toepassingsgebied heeft.

## JUSTIFICATION

Cet amendement vise à préciser la notion d'entreprise. Il est fait référence à cette fin à la définition qui est utilisée habituellement dans le droit social et qui découle de la loi du 20 septembre 1948 sur l'économie.

L'article 14 de cette loi, qui détermine quand un conseil d'entreprise doit être institué, définit une «entreprise» comme «l'unité technique d'exploitation, définie à partir des critères économiques et sociaux ; en cas de doute, ces derniers prévalent».

La concertation sociale est en principe organisée par unité technique d'exploitation. Les CCT en matière de conditions de travail, parmi lesquelles les conditions salariales et les engagements de pension extra-légale sont donc normalement conclus à ce niveau. La conclusion de CCT valant pour l'ensemble de l'entreprise au sens du droit des sociétés, c.-à-d. en tant qu'entité juridique, reste naturellement aussi possible mais suppose une collaboration entre les différents conseils d'entreprise des différentes unités d'exploitation.

## N° 44 DU GOUVERNEMENT

## Art. 11

**Modifier cet article comme suit :**

A) **dans le § 1<sup>er</sup>, 1°, remplacer les mots «de l'entreprise» par les mots «d'un même employeur étant entendu qu'il peut être tenu compte des régimes de pension existants» ;**

B) **Compléter le § 2 par l'alinéa suivant :**

*«Lorsqu'un employeur instaure un régime de pension qui prévoit des avantages complémentaires aux avantages résultant d'un régime sectoriel tel que visé dans l'article 10, ce régime peut bénéficier, pour ces avantages complémentaires, du statut particulier visé au § 1<sup>er</sup> s'il satisfait pour ceux-ci aux conditions visées au § 1<sup>er</sup>. En outre, le niveau des avantages, y compris ceux du régime sectoriel, doit au moins être le même pour tous les travailleurs de l'entreprise.»*

## JUSTIFICATION

1° Le régime particulier des plans sociaux de l'article 11 est conçu comme un stimulant pour l'instauration d'un régime dont devrait bénéficier tous les travailleurs d'un employeur. Il est dès lors logique qu'un tel régime ait le champ d'application le plus large possible.

Voor de toepassing van artikel 11, § 1 en § 2, tweede lid, zoals ingevoegd door het tweede punt van dit amendement, is echter een ruimere omschrijving nodig. Dit amendement geeft die door te refereren naar alle werknemers van eenzelfde werkgever

2° Dit amendement regelt het geval van *opting up*. Indien de werkgever op ondernemingsvlak bijkomende voordelen (pensioen- en solidariteitstoezeggingen bovenop het sectorplan) wenst toe te kennen, dan moet hij die wel voor al zijn werknemers voorzien indien hij wenst dat het plan ook van het bijzonder statuut zou genieten. Op dat bijkomend plan zijn alle voorwaarden van artikel 11, § 1, integraal van toepassing. In ieder geval moet het niveau van de sociale voordelen voor iedereen minstens hetzelfde zijn (zie voorbeelden).

Voor de duidelijkheid kan eraan worden herinnerd dat ook in dit geval eventueel rekening kan worden gehouden met reeds voor andere werknemers bestaande plannen.

Ter illustratie van de toepassing van artikel 11 kunnen volgende voorbeelden worden gegeven :

Een werkgever heeft 3 bedrijfseenheden A, B en C.

1. Artikel 11, § 1 : eenvoudig sociaal ondernemingsplan (er zijn geen sectorale pensioentoezeggingen) :

Op ondernemingsvlak bestaan volgende plannen :

- plan I : 1% : van toepassing op eenheid A
- plan II : 0,5% : van toepassing op eenheid B
- geen ondernemingsplan voor eenheid C

– 1ste hypothese : de werkgever wenst dat al zijn werknemers van een sociale toezegging van minstens 1 % genieten.

Hij moet de volgende bijkomende toezeggingen doen

- A : 0 % (bestaand plan bedraagt reeds 1 %)
- B : 0,5 % (bestaand plan bedraagt reeds 0,5 %)
- C : 1 %

– 2de hypothese : de werkgever wenst dat al zijn werknemers van een sociale toezegging van minstens 3 % genieten.

Hij moet de volgende bijkomende toezeggingen doen

- A : 2 % (totale toezegging bedraagt dan 3%).
- B : 2,5 % (totale toezegging bedraagt dan 3 %)
- C : 3 %

2. Artikel 11, § 1 : eenvoudig sociaal ondernemingsplan (er bestaan sectorale pensioentoezeggingen voor bepaalde categorieën van personeelsleden) :

Op sectorvlak bestaan volgende sectorplannen :

- plan I : 1% : van toepassing op eenheid A
- plan II : 3% : van toepassing op eenheid B

Pour l'application de l'article 11, § 1<sup>er</sup> et § 2, alinéa 2, une définition plus large est toutefois nécessaire. Le présent amendement concrétise cela par une référence à tous les travailleurs d'un même employeur.

2° cet amendement règle le cas de l'*opting up*. Si l'employeur souhaite accorder au niveau de l'entreprise des avantages complémentaires (engagements de pension et de solidarité au-delà du plan sectoriel), il doit le faire pour tous ses travailleurs s'il veut que ce plan bénéficie aussi du statut particulier. Toutes les conditions de l'article 11, § 1<sup>er</sup> sont intégralement d'application à ce plan complémentaire. Dans tous les cas, le niveau des avantages doit être le même pour tous (voir exemples).

Pour toute clarté, il peut être rappelé que dans ce cas aussi, il peut aussi être éventuellement tenu compte de plans déjà existants pour d'autres travailleurs.

Afin d'illustrer l'application de l'article 11, les exemples suivants peuvent être donnés :

Un employeur a 3 unités d'exploitation A, B et C.

1. 1. Article 11, § 1<sup>er</sup> : simple plan social d'entreprise (il n'y a pas d'engagements de pension sectoriels) :

Au niveau d'entreprise, les plans suivants existent :

- plan I : 1% : d'application à l'unité A
- plan II : 0,5% : d'application à l'unité B
- il n'y a pas de plan d'entreprise pour l'unité C

– 1<sup>ère</sup> hypothèse : l'employeur souhaite que tous ses travailleurs bénéficient d'un engagement social d'au moins 1 %.

Il doit octroyer les engagements suivants :

- A : 0% (le plan existant s'élève déjà à 1%)
- B : 0,5% (le plan existant s'élève déjà à 0,5%)
- C : 1%

– 2<sup>ème</sup> hypothèse : l'employeur souhaite que tous ses travailleurs bénéficient d'un engagement social d'au moins 3 %.

Il doit octroyer les engagements suivants :

- A : 2% (l'engagement total s'élève alors à 3%)
- B : 2,5% (l'engagement total s'élève alors à 3%)
- C : 3%

1. 2. Article 11, § 1<sup>er</sup> : simple plan social d'entreprise (il y a des engagements de pension sectoriels pour certaines catégories de membres du personnel) :

Au niveau sectoriel, les plans sectoriels suivants existent :

- plan I : 1% : d'application à l'unité A
- plan II : 3% : d'application à l'unité B
- il n'y a pas de plan sectoriel pour l'unité C

– er bestaat geen sectorplan voor eenheid C  
De werkgever wenst dat al zijn werknemers van een sociale toezegging van minstens 1 % genieten.

Hij moet de volgende toezeggingen doen :

- A : 0% (sectorplan bedraagt reeds 1 %)
- B : 0% (sectorplan bedraagt reeds 3 %)
- C : 1%

3. Artikel 11, § 2 : opting out en opting up

Op sectorvlak bestaan volgende sectorplannen :

– plan I : 1% : van toepassing op eenheid A

– plan II : 3% : van toepassing op eenheid B

– er bestaat geen sectorplan voor eenheid C

1ste geval : opting out (art.11, § 2, eerste lid) (werkgever organiseert zelf de voordelen van de sectorale plannen I en II, met uitzondering van de solidariteitstoezegging) :

de werkgever doet de volgende toezeggingen :

- A : 1 %.
- B : 3%
- C : 0%

2de geval : opting up (art.11, § 2, tweede lid) (werkgever organiseert voordelen bijkomend bij het sectoraal plan I en wenst dat dit plan als sociaal wordt erkend).

– 1ste hypothese : de werkgever wenst dat al zijn werknemers van een sociale toezegging van minstens 2 % genieten.

De werkgever moet de volgende toezeggingen doen :

- A : 1% (totale toezegging bedraagt dan 2 %)
- B : 0% (sectorplan bedraagt reeds 3 %)
- C : 2%

– 2de hypothese : de werkgever wenst dat al zijn werknemers van een sociale toezegging van minstens 4 % genieten.

De werkgever moet de volgende toezeggingen doen :

- A : 3 % (totale toezegging bedraagt dan 4 %)
- B : 1 % (totale toezegging bedraagt dan 4 %)
- C : 4%

*De minister van Pensioenen,*

Frank VANDENBROUCKE

L'employeur souhaite que tous ses travailleurs bénéficient d'un engagement social d'au moins 1 %.

Il doit octroyer les engagements suivants :

- A : 0% ( le plan sectoriel s'élève déjà à 1%)
- B : 0% (le plan sectoriel s'élève déjà à 3 %)
- C : 1%

2. Article 11, § 2 : opting out et *opting up*

Au niveau sectoriel, les plans sectoriels suivants existent :

– plan I : 1% : d'application à l'unité A

– plan II : 3% : d'application à l'unité B

– il n'y a pas de plan sectoriel pour l'unité C

1<sup>er</sup> cas : opting out (art.11, § 2, alinéa 1)(l'employeur organise lui-même les avantages des plans sectoriels I et II, à l'exception des engagements de solidarité) :

L'employeur octroie les engagements suivants :

- A : 1 %.
- B : 3%
- C : 0%

2<sup>ème</sup> cas : opting up (art.11, § 2, alinéa 2) (l'employeur organise des avantages complémentaires par rapport au plan sectoriel I et veut que ce plan soit reconnu comme social).

– 1<sup>ère</sup> hypothèse : l'employeur souhaite que tous ses travailleurs bénéficient d'un engagement social d'au moins 2 %.

L'employeur doit octroyer les engagements suivants :

- A : 1% (l'engagement total s'élève alors à 2 %)
- B : 0% (le plan sectoriel s'élève déjà à 3 %)
- C : 2%

– 2<sup>ème</sup> hypothèse : l'employeur souhaite que tous ses travailleurs bénéficient d'un engagement social d'au moins 4 %.

L'employeur doit octroyer les engagements suivants :

- A : 3 % (l'engagement total s'élève alors à 4%)
- B : 1 % (l'engagement total s'élève alors à 4%)
- C : 4 %.

*Le ministre des Pensions,*

Frank VANDENBROUCKE



## Nr. 45 VAN DE HEER DELIZEE c.s.

## Art. 13

**Dit artikel aanvullen met het volgende lid:**

«Een geneeskundig onderzoek mag enkel worden opgelegd wanneer de aangeslotene de vrijheid krijgt om de omvang van de overlijdensdekking zelf te kiezen of indien het kapitaal bij overlijden minstens 50 % hoger is dan het kapitaal bij leven of indien er tien werknemers of minder zijn aangesloten bij het pensioenstelsel. De aansluiting mag niet afhankelijk worden gesteld van het resultaat van dat geneeskundig onderzoek.».

## VERANTWOORDING

Om redenen van anti-selectie mag een verzekeraar in de geciteerde gevallen een medisch onderzoek opleggen. Het resultaat van dat onderzoek mag er echter niet toe leiden dat een werknemer niet wordt aangesloten omwille van zijn gezondheidstoestand.

Zo kan een verzekeraar omwille van de veiligheid van de verrichtingen een bijpremie vragen die rekening houdt met het resultaat van een medisch onderzoek. In geen geval mag men aan de betrokken werknemer een hogere bijdrage vragen dan aan de andere aangeslotenen die behoren tot dezelfde categorie (ongeoorloofd onderscheid). De werkgever dient dus zelf eventuele bijpremie te dragen. Indien hij dat niet wenst te doen kan het plan niet worden ingevoerd omwille van het ongeoorloofd onderscheid.

## Nr. 46 VAN DE HEER DELIZEE c.s.

## Art. 41

**In § 2, eerste lid, tussen de woorden «of 11,» en de woorden «wordt toevertrouwd», de woorden «of aan verschillende ondernemingen gemeenschappelijk is» invoegen en de woorden «§ 1, tweede lid» vervangen door de woorden «§ 1, tweede en derde lid».**

## VERANTWOORDING

Er is geen gegronde reden om het paritair beheer op te leggen voor een multiwerkgeversfonds waarin de verschillende ondernemingen een gemeenschappelijk plan hebben zonder dat plan voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in het eerste lid van artikel 41. Immers, indien die verschillende ondernemingen eenzelfde plan elk afzonderlijk in een eigen pensioenfonds zouden hebben ondergebracht dan dienden die fondsen ook niet paritair te worden beheerd. Toch werd het wenselijk geacht om voor dergelijke gevallen in een toezichtcomité te voorzien in het geval de pensioeninstelling niet reeds paritair werd beheerd.

## N° 45 DE M.DELIZEE ET CONSORTS

## Art. 13

**Compléter cet article par l'alinéa suivant :**

« Un examen médical peut seulement être imposé lorsque l'affilié a la liberté de choisir lui-même l'étendue de la couverture décès ou si le capital en cas de décès est au moins 50% plus élevé que le capital en cas de vie ou si dix travailleurs ou moins sont affiliés au régime de pension. L'affiliation ne peut être subordonnée au résultat de l'examen médical. ».

## JUSTIFICATION

Pour des motifs d'anti-sélection, un assureur peut, dans les cas cités, imposer un examen médical. Le résultat de cet examen ne peut en aucun cas conduire à la non-affiliation du travailleur en raison de son état de santé.

Ainsi l'assureur peut pour des raisons de sécurité des opérations demander une surprime qui tient compte du résultat de l'examen médical. En aucun cas, on ne peut demander au travailleur concerné une contribution plus élevée qu'aux autres affiliés qui appartiennent à la même catégorie (distinction illicite). L'employeur doit donc supporter lui-même l'éventuelle surprime. S'il ne veut pas le faire, le plan ne peut être instauré pour cause de distinction illicite.

## N° 46 DE M.DELIZEE ET CONSORTS

## Art. 41

**Dans l'alinéa 1<sup>er</sup> du § 2, insérer les mots « ou est commun à plusieurs entreprises » entre les mots « ou 11, » et les mots « est confiée, » et remplacer les mots « § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 » par les mots « § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 et 3 ».**

## JUSTIFICATION

Il n'y a pas de raison valable d'imposer la gestion paritaire à un fonds multi-employeurs dans lequel les différentes entreprises ont un plan commun si ce plan ne répond à aucune des conditions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 41. En effet, si ces différentes entreprises avaient porté un même plan, chacun séparément, dans un fonds de pension propre, ces fonds n'auraient pas non plus dû être gérés paritairement. Il est cependant estimé souhaitable de prévoir tout de tels cas un comité de surveillance dans l'hypothèse où l'organisme de pension n'est pas déjà géré paritairement.

Nr. 47 VAN DE HEER **DELIZEE c.s.**

Art. 53

**In § 2, 1° en 2°, telkens het woord «vier» vervangen door «vijf».**

VERANTWOORDING

Door dit amendement wordt een beter evenwicht bereikt tussen de representatieve organisaties in de Commissie voor Aanvullende Pensioenen.

N° 47 DE M.**DELIZEE ET CONSORTS**

Art. 53

**Dans le 1° et le 2° du § 2, remplacer chaque fois le mot « quatre » par le mot « cinq ».**

JUSTIFICATION

Cet amendement vise à un meilleur équilibre entre les organisations représentatives au sein de la Commission des Pensions Complémentaires.

Jean-Marc DELIZEE (PS)  
Maggie DE BLOCK (VLD)  
Zoé GENOT (ECOLO)  
Jan PEETERS (SP.A)  
Bruno VAN GROOTENBRULLE (PS)  
Pierrette CAHAY-ANDRE (PRLDFD)  
Joos WAUTERS (AGALEV)