

VADEMECUM

Eenheidsstatuut arbeiders/bedienden in de 2^{de} pensioenpijler

Deze informatie is strikt voorbehouden aan de leden van Assuralia en mag alleen worden verspreid met haar toestemming

HUIS DER VERZEKERING

de Meeûssquare, 29
B-1000 Brussel
Tel. +32 2 547 56 11 Fax +32 2 547 56 00
info@assuralia.be www.assuralia.be

Beroepsvereniging van verzekeringsondernemingen
Wettig erkende beroepsvereniging

Dit vademecum kan enkel beschouwd worden als een praktische aanvulling bij titel III van de wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen alsook bij de invulling die de sociale partners in de NAR-adviezen 2.155 en 2.346 hebben gegeven omtrent deze wetgeving. Dit vademecum is louter indicatief en kan als leidraad worden gehanteerd bij de harmonisatie van aanvullende pensioenstelsels van arbeiders en bedienden. Assuralia streeft steeds naar een juridisch zo correct mogelijke inhoud maar kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor de correctheid van de in dit vademecum hernomen informatie.

Inhoudstafel

Inleiding	5
1. Krachtlijnen van de wetgeving	5
1.1. Geleidelijke harmonisatie.....	5
1.2. Harmonisatietraject tussen 2015 en 2030.....	6
2. Praktische toepassingsvragen	7
2.1. Begrippen	7
1. Vergelijkbare situatie en geoorloofde categorieën	7
2. Mogen de woorden "arbeider" en "bedienden" nog worden gebruikt in het kader van aanvullende pensioenen?.....	8
3. Moeten geharmoniseerde pensioenstelsels gelijkwaardig of gelijk zijn?.....	8
4. Wat moet in de praktijk verstaan worden onder "het harmonisatietraject" tussen 2015 en 2030 en wie moet zich inschrijven in een dergelijk traject?	9
2.2. <i>Wat is nog toegelaten tijdens de standstill periode?</i>	9
5. De wet definieert specifieke regels voor bestaande pensioenstelsels, zijnde stelsels die bestaan op 1 januari 2015. Wat wordt precies verstaan onder aanvullende pensioenstelsels die bestaan op 1 januari 2015?	9
6. Mogen afzonderlijke (niet gelijke) pensioenstelsels voor arbeiders en bedienden gelijktijdig worden verhoogd tijdens de overgangperiode?.....	9
7. Kunnen nieuwe individuele pensioentoezeggingen (IPT's) worden afgesloten of bestaande IPT's worden stopgezet in het kader van de harmonisatie?	10
8. Wat met alternatieve voordelen, bv. ecocheques die in een groepsverzekering omgezet kunnen worden? Kan dit nog als er in dit bedrijf ook arbeiders zijn?.....	11
9. Moet een verschil in behandeling die voortvloeit uit een historische keuze worden geharmoniseerd?.....	11
10. Kan een DB-plan worden omgezet naar een DC-plan tijdens de standstill periode?11	
11. Mag de pensioenleeftijd van 60 jaar in een pensioenstelsel worden opgetrokken tot 65 jaar zonder hetzelfde te voorzien voor de andere categorie (arbeiders of bedienden)?.....	12
12. Wat met bonusplannen?	12
13. Zijn eenmalige premies (bv. back-service m.b.t. verleden diensttijd) voor enkel arbeiders of bedienden nog toegelaten?	13
2.3. <i>Hoe kan de harmonisatie van pensioenstelsels worden gerealiseerd?</i>	13
14. Welke waarborgen moeten geharmoniseerd worden?	13
15. Betekent de harmonisatie van pensioenstelsels dat in alle gevallen een nieuwe pensioentoezegging moet opgesteld worden?.....	13
16. Op basis van welke criteria dienen pensioentoezeggingen te worden vergeleken? .15	
17. Moeten persoonlijke bijdragen gelijktijdig met de werkgeversbijdragen worden geharmoniseerd?.....	15
18. Hoe moet worden omgegaan met de verschillen in de definities van lonen van arbeiders en bedienden in pensioenplannen?	15

19. Is een levelling up verboden volgens de huidige regelgeving?	16
20. Hoe moet de waarborg premievrijstelling geharmoniseerd worden?	16
21. Wat met cafetariaplannen?	16
22. Kan het weigeringsrecht in het kader van de harmonisatie een invloed hebben op de WAP-procedures die bij de invoering of wijziging van een pensioentoezegging moeten worden nageleefd?	17
23. Wat met het dynamisch beheer na een wijziging van een DB-plan die kadert in het harmonisatietraject?	17
<i>2.4. Sectorale pensioenstelsels</i>	<i>17</i>
24. Welke zijn de aandachtspunten bij het in mindering brengen van het sectoraal pensioenstelsel in een ondernemingsstelsel?	17
25. Welke opties heeft een werkgever nog wanneer er op 1 januari 2027 geen akkoord op sectoraal niveau werd bereikt?	18
<i>2.5. Periode vanaf 1 januari 2030</i>	<i>18</i>
26. In welke gevallen mag men het onderscheid arbeiders/bedienden nog handhaven?	18
27. Werknemers die weigeren toe te treden tot het geharmoniseerd pensioenstelsel kunnen steeds toetreden tot het geharmoniseerde stelsel bij elke latere wijziging van het bestaande of het geharmoniseerde pensioenstelsel. Wat houdt dit recht precies in en welke modaliteiten gaan ermee gepaard?	18

Inleiding

Het Grondwettelijk Hof oordeelde in een arrest van 7 juli 2011 dat verschillen in behandeling tussen de beroepsstatuten arbeiders en bedienden niet langer objectief verantwoord zijn. Ongelijkheden op het vlak van de opzegtermijn en carenzdag moesten tegen 8 juli 2013 weggewerkt worden. Ofschoon verschillen op het vlak van aanvullende pensioenen geen voorwerp van het arrest uitmaakten, was het –gelet op de redenering van het Hof– aangewezen om ook voor dit domein rechtszekerheid en duidelijkheid te creëren.

Na maandenlange besprekingen in de Nationale Arbeidsraad (NAR) bereikten de sociale partners hierover op 12 februari 2014 een akkoord¹. Dit akkoord werd door het Kabinet Pensioenen in wetteksten omgezet welke opgenomen zijn in titel III van de *wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen*². De nieuwe regels zijn opgenomen in de WAP³.

De toepassing van deze wettelijke regeling geeft aanleiding tot heel wat interpretatievragen. In de NAR-adviezen nr. 2.155 van 17 december 2019 en nr. 2.346 van 24 januari 2023 hebben de sociale partners een aantal verduidelijkingen omtrent de praktische invulling van de wetgeving vastgelegd. Aansluitend hierop poogt dit vademecum een antwoord te formuleren op de meest voorkomende interpretatievragen. Alvorens deze vragen aan te snijden, wordt een kort overzicht gegeven van de krachtlijnen van de wetgeving.

1. Krachtlijnen van de wetgeving

1.1. Geleidelijke harmonisatie

Het verbod op een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden in de 2^{de} pijler wordt toegevoegd aan het algemene discriminatiebeginsel van de WAP⁴. Er wordt gekozen voor een gefaseerde aanpak waarbij drie periodes worden onderscheiden.

Uiterlijk op **1 januari 2030** (de zogenaamde “cut-off” datum) moet de gelijkschakeling inzake aanvullende pensioenen tussen de statuten arbeiders en bedienden een feit zijn. Voor alle dienstjaren vanaf die datum wordt een verschil in behandeling dat berust op het statuut arbeider of bediende als ongeoorloofd en discriminatoir beschouwd. Het blijft evenwel mogelijk om in een aanvullend pensioenstelsel personeelscategorieën verschillend te behandelen voor zover dit verschil niet berust op het zuivere onderscheid arbeiders en bedienden en als geoorloofd beschouwd kan worden volgens artikel 14 van de WAP⁵.

De tijdsvakken van arbeid gepresteerd in het verleden worden gevrijwaard (de wet definieert het verleden als de periode gelegen vóór **1 januari 2015**⁶), m.a.w. een

¹ Cfr. NAR-advies 1.893 dat men kan raadplegen op www.cnt-nar.be.

² B.S. 9 mei 2014.

³ Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige voordelen inzake sociale zekerheid.

⁴ Artikel 14 WAP.

⁵ Nieuw artikel 14/2 WAP. De tekst voorziet in dit kader dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden “die zich in een vergelijkbare situatie bevinden” discriminatoir is.

⁶ Deze datum werd vastgelegd om niet te interfereren met de lopende onderhandelingen binnen ondernemingen of sectoren tot het instellen of wijzigen van een aanvullend pensioenstelsel.

verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden tijdens deze periode is geoorloofd en kan niet aangevochten worden⁷.

Er kan evenmin sprake zijn van discriminatie voor tijdsvakken van arbeid gelegen **tussen 2015 en 2030** (periode van standstill) mits volgende principes in acht worden genomen⁸:

- tijdens deze periode mogen geen wijzigingen aan bestaande pensioenstelsels worden aangebracht waardoor een nieuw verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden wordt ingevoerd of een bestaand verschil nog verder toeneemt;
- nieuwe pensioenstelsels mogen in deze periode geen onderscheid tussen arbeiders en bedienden voorzien tenzij dit bijdraagt tot het wegwerken van de bestaande verschillen;
- bijkomende voorwaarde is dat de sectoren en ondernemingen tijdens deze periode niet passief blijven en een traject volgen om de verschillen arbeiders-bedienden weg te werken (zie verder).

Tenzij anders bedongen in een CAO behouden werknemers die reeds waren aangesloten in een pensioenstelsel ingevoerd vóór 1 januari 2015, dat een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden bevat, het recht om de toetreding tot het geharmoniseerde pensioenstelsel te weigeren en aangesloten te blijven bij het bestaande stelsel. In dat geval blijven deze werknemers verder rechten opbouwen volgens dit stelsel zonder dat dit als discriminerend beschouwd kan worden, ook niet na 2030. Bij elke latere wijziging van het geharmoniseerde of het bestaande pensioenstelsel waarbij men aangesloten bleef, heeft men opnieuw de mogelijkheid om toe te treden tot het geharmoniseerde pensioenstelsel⁹. Een evaluatie hiervan is voorzien tegen uiterlijk 2037.

1.2. Harmonisatietraject tussen 2015 en 2030

Tijdens de periode 2015-2030 moeten de verschillen tussen arbeiders en bedienden geleidelijk weggewerkt worden. Dit dient prioritair op het niveau van de sectorstelsels te gebeuren. De betrokken paritaire (sub)comités starten hiertoe onderhandelingen op om te komen tot een protocolakkoord waarin beschreven wordt hoe het verschil in behandeling weggewerkt zal worden. Uiterlijk op 1 januari 2027 moet een sectorale CAO zijn neergelegd die de verschillen in behandeling voor deze sectorstelsels wegwerkt. Indien dit niet gebeurt, kunnen via KB maatregelen genomen worden om deze verschillen in behandeling te beëindigen.

De betrokken sectoren moeten tweejaarlijks verslag uitbrengen aan de NAR over de stappen die ze ondernomen hebben met het oog op harmonisatie. Op basis hiervan zal de NAR een evaluatie maken van de vooruitgang van de harmonisatie op sectorniveau.¹⁰

Werkgevers uit dergelijke sectoren mogen het akkoord op sectoraal niveau afwachten alvorens maatregelen te nemen om de ongelijkheden op niveau van hun ondernemingsstelsels weg te werken¹¹.

⁷ Nieuw artikel 14/1 WAP.

⁸ Nieuw artikel 14/3 WAP.

⁹ Nieuw artikel 16, §3 WAP.

¹⁰ Nieuw artikel 14/4 WAP.

¹¹ Op die manier kan rekening worden gehouden met de pensioenvoordelen die op sectoraal niveau worden toegekend alsook met de mogelijkheden tot opting out die eventueel in de sectorale cao worden voorzien.

2. Praktische toepassingsvragen

Deze sectie beschrijft onder de vorm van vraag en antwoord de belangrijkste toepassingsvragen die tot op vandaag vanuit de sector kwamen. Deze worden gegroepeerd in volgende blokken:

- vragen omtrent de gehanteerde begrippen in de wetgeving;
- vragen omtrent de verschillen die nog mogelijk zijn tijdens de standstill periode tussen 2015 en 2030;
- vragen omtrent de wijze waarop pensioenstelsels geharmoniseerd kunnen/moeten worden in deze periode;
- vragen specifiek m.b.t. sectorale pensioenstelsels;
- vragen die betrekking hebben op de periode vanaf 2030.

2.1. Begrippen

1. Vergelijkbare situatie en geoorloofde categorieën

De notie "vergelijkbare situatie" is opgenomen in artikel 14 van de WAP en is relevant om uit te maken of er al dan niet sprake is van een discriminatie op het vlak van aanvullende pensioenen. Er is immers slechts discriminatie indien personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, verschillend worden behandeld zonder dat dit berust op een objectief criterium en zonder dat dit redelijk kan worden verantwoord.

De vraag naar vergelijkbare situaties is relevant indien een inrichter verschillende toezeggingen heeft voor verschillende personeelscategorieën. De afbakening van de categorieën is zeer situatiegebonden en blijft een verantwoordelijkheid van de inrichter, al voeren de verzekeringsondernemingen vandaag al bepaalde controles uit (bv. opvragen organigram, opvragen van redenen van de categorie-omschrijvingen, ...). Naar aanleiding van de harmonisatie van de statuten arbeiders en bedienden in de 2^{de} pijler zullen de inrichters in bepaalde gevallen nieuwe categorie-omschrijvingen creëren voor hun pensioenstelsels. Deze categorieën moeten evenwel steeds objectief en redelijk verantwoord kunnen worden.

Het criterium waarop een onderscheid tussen personeelscategorieën kan berusten, is o.a. de aard van de verrichte arbeid (anders dan de louter intellectuele of manuele aard van de arbeid). Zo geeft de Memorie van Toelichting bij de nieuwe wet enkele voorbeelden van geoorloofde categorieën¹². Het gaat daarbij niet enkel om de categorieën die omschreven worden in de arbeidsovereenkomstenwet (handelsvertegenwoordigers, kaderleden, ...). Zij gaat hierin een stap verder door bv. te stellen dat er een onderscheid kan worden gemaakt naar gelang de afdeling of het ploegenstelsel waarin de werknemer werkt of het feit of men naar het buitenland wordt uitgestuurd. Assuralia stelt vast dat deze interpretatie in sommige gevallen breder gaat dan hetgeen vandaag over het algemeen als toegelaten wordt beschouwd. Aangezien artikel 14 WAP van toepassing blijft, is Assuralia van mening dat uiterste voorzichtigheid moet geboden worden bij de toepassing van dergelijke categorie-omschrijvingen.

Bovendien bestaat het risico op een indirecte discriminatie. Dit is het geval wanneer een onderscheidingscriterium op onrechtstreekse wijze een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden invoert of in stand houdt. Indien bijvoorbeeld enkel arbeiders in een ploegenstelsel zouden werken en de categorie-omschrijving 'alle werknemers die werken in een ploegenstelsel' wordt gehanteerd, is dit in veel gevallen een indirecte discriminatie en dus niet geoorloofd.

¹² Doc. Kamer 53-3399/002, p. 32.

Functieclassificaties die op niveau van de sector of onderneming zijn opgesteld, alsook het behoren tot een bepaald (of bepaalde) paritair(e) comité(s) (en dus vallen onder een bepaalde ondernemingsactiviteit), kunnen ook als leidraad worden gebruikt voor de categorie-omschrijving in een aanvullend pensioenstelsel. Hierbij kan de specifieke ondernemingsstructuur niet uit het oog worden verloren en moet een indirecte discriminatie worden vermeden. De functieclassificaties uit collectieve arbeidsovereenkomsten of arbeidsreglementen toepassen zonder de toets met artikel 14 WAP te doen, is daarom niet aangewezen.

Tevens worden verschillende pensioentoezeggingen voor verschillende technische bedrijfseenheden met aparte sociale organen vandaag algemeen aanvaard, ook in de doctrine. Het onderscheid is in ieder geval gebaseerd op een objectief criterium, maar het moet ook redelijk verantwoord kunnen worden opdat er geen sprake is van discriminatie.

Het feit of een categorie-omschrijving geoorloofd en redelijk verantwoord is, moet geval per geval worden beoordeeld. In de ene situatie kan eenzelfde omschrijving perfect gerechtvaardigd zijn terwijl dat bij een andere inrichter niet het geval is.

Het feit dat de nieuwe categorie-omschrijvingen na een harmonisatie ertoe leiden dat het aantal personen per toezegging telkens exact hetzelfde blijft als in de oude toezeggingen, zou in dit kader een signaal voor verzekeraars kunnen zijn om tot nader onderzoek over te gaan.

2. Mogen de woorden "arbeider" en "bedienden" nog worden gebruikt in het kader van aanvullende pensioenen?

Niet zo zeer de bewoordingen "arbeider" en "bediende" zijn verboden, maar wel een ongeoorloofd onderscheid op grond van de aard van de verrichte arbeid, zijnde manuele arbeid dan wel intellectuele arbeid. De bewoordingen "arbeider" en "bediende" zullen immers nog gebruikt worden zolang deze bewoordingen in andere sociale wetgeving nog worden gehanteerd. Er bestaan momenteel nog heel wat verschillen in beide statuten. Het is evenwel aangeraden om deze begrippen in de categorie-omschrijvingen van geharmoniseerde aanvullende pensioenstelsels te vermijden, indien mogelijk.

3. Moeten geharmoniseerde pensioenstelsels gelijkwaardig of gelijk zijn?

De doelstelling van de wet is duidelijk het opheffen van een verschil in behandeling op grond van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Dit impliceert dat de pensioenstelsels gelijk moeten zijn, niet enkel gelijkwaardig¹³. De uitvoering van de pensioentoezeggingen kan daarentegen wel verschillen (zie hierover vragen 16 en 17).

Dit impliceert ook dat er geen compensatieregeling kan worden uitgewerkt door bijvoorbeeld de aangeslotenen van het minst voordelige pensioenstelsel een premie in cash uit te betalen of een ander loonvoordeel toe te kennen.

¹³ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 16 en p. 27 (...) Voor tewerkstellingsperiodes die zich na deze datum bevinden, dient de gelijke behandeling van werklieden en bedienden een feit te zijn.

4. Wat moet in de praktijk verstaan worden onder “het harmonisatietraject” tussen 2015 en 2030 en wie moet zich inschrijven in een dergelijk traject?

Elke werkgever met een ondernemingsstelsel die moet harmoniseren, zal zich moeten inschrijven in een harmonisatietraject.

De Memorie van Toelichting¹⁴ geeft enkele voorbeelden van de stappen die in een harmonisatietraject genomen kunnen worden:

- inlichtingen opvragen aan of verkrijgen van de pensioeninstelling;
- consulteren van overlegorganen binnen de onderneming;
- contact opnemen met een makelaar;
- aan een consultant vragen om kostensimulaties te verschaffen;
- het opstellen van een overzicht van mogelijke oplossingen.

Het betreft een verplichting voor de werkgever, waarmee hij niet kan wachten tot vlak vóór 1 januari 2030. Een traject impliceert dat bij elke stap die de werkgever neemt, de volgende stap ook al duidelijk moet zijn. Zo zal de werkgever die informatie heeft opgevraagd bij een tussenpersoon of pensioeninstelling, deze informatie moeten opvolgen. Hierbij mag het objectief nooit uit het oog worden verloren. Elke stap die de werkgever onderneemt, moet hem helpen bij het nemen van de uiteindelijke beslissing over de manier waarop zijn aanvullende pensioenstelsels voor arbeiders en bedienden zullen worden geharmoniseerd.

2.2. Wat is nog toegelaten tijdens de standstill periode?

5. De wet definieert specifieke regels voor bestaande pensioenstelsels, zijnde stelsels die bestaan op 1 januari 2015. Wat wordt precies verstaan onder aanvullende pensioenstelsels die bestaan op 1 januari 2015?

Pensioenstelsels ingevoerd vóór 1 januari 2015 of bestaande pensioenstelsels die werden gewijzigd vóór 1 januari 2015 mogen nog een verschil in behandeling bevatten voor periodes van tewerkstelling tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2030 (de standstill periode)¹⁵. Het betreft hier de pensioenstelsels waarvan de beslissing tot invoering of wijziging genomen is vóór 1 januari 2015. Deze beslissing wordt in de regel formeel bekrachtigd in het verslag van de ondernemingsraad, cao, ..., dat als bewijsstuk kan dienen.

6. Mogen afzonderlijke (niet gelijke) pensioenstelsels voor arbeiders en bedienden gelijktijdig worden verhoogd tijdens de overgangperiode?

Ja, op voorwaarde dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden niet wordt vergroot of op voorwaarde dat het verschil in behandeling zelfs wordt verkleind EN dit kadert in het harmonisatietraject van de werkgever.¹⁶ Enkel het meest voordelige pensioenstelsel verhogen, kan niet zolang de pensioentoezeggingen voor de arbeiders en de bedienden niet op hetzelfde niveau zijn gebracht¹⁷.

Een verhoging van 2 naast elkaar bestaande pensioenstelsels (verticale structuur) mag dus wanneer dit past in het harmonisatietraject van de werkgever (zie figuur 1).

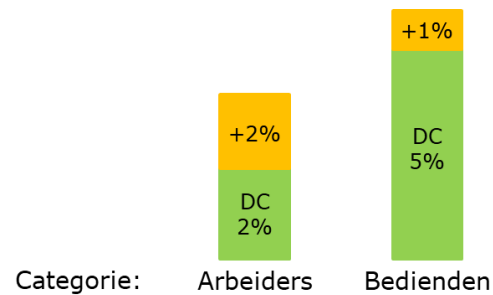
¹⁴ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 39.

¹⁵ Nieuw artikel 14/3 WAP.

¹⁶ NAR-advies nr. 2 155 van 17 december 2019, Harmonisering statuut arbeider/bediende - Aanvullende pensioenen - Toepassing van de wet van 5 mei 2014 – Interpretatieproblemen, p. 8-9.

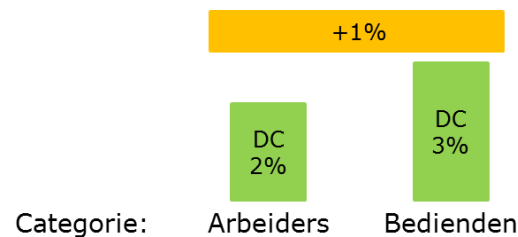
¹⁷ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 39.

Figuur 1: voorbeeld van gelijktijdige verhoging pensioenvoordelen in verticale structuur



Tevens kan, op voorwaarde dat dit past in het harmonisatietraject van de werkgever, bovenop de 2 bestaande pensioenstelsels een derde stelsel ingevoerd worden dat voor alle werknemers geldt (horizontale structuur) en hetzelfde voordeel bevat zoals weergegeven in figuur 2. Niettemin zal de inrichter de 2 naast elkaar bestaande pensioenstelsels (verticale structuur) alsnog dienen te harmoniseren (zie hierboven).

Figuur 2: voorbeeld van gelijktijdige verhoging pensioenvoordelen via nieuw ingevoerd pensioenstelsel (horizontale structuur)



Dergelijke constructies lijken evenwel weinig nuttig vanuit financieel oogpunt. De verhoging gaat immers gepaard met een meerkost in hoofde van de inrichter zonder het bestaande verschil tussen arbeiders en bedienden weg te werken. Bovendien mag dergelijke constructie enkel ingevoerd worden in het kader van het harmonisatietraject van de werkgever.

7. Kunnen nieuwe individuele pensioentoezeggingen (IPT's) worden afgesloten of bestaande IPT's worden stopgezet in het kader van de harmonisatie?

Op dit vlak zijn de regels van de WAP niet gewijzigd. Een IPT voor loontrekkenden is toegelaten voor zover in de onderneming voor alle werknemers een aanvullend pensioenstelsel bestaat (art. 6 WAP).

Een IPT maakt integraal deel uit van de arbeidsovereenkomst en kan dus niet eenzijdig door de werkgever worden stopgezet. Een wijzigingsbeding dat in de IPT-overeenkomst werd opgenomen, kan een uitzondering op deze regel vormen¹⁸. Daarnaast bepaalt de WAP dat de toestemming van de betrokken werknemer vereist is voor de wijziging van een pensioentoezegging wanneer er persoonlijke bijdragen zijn (art. 6, §2 WAP).

¹⁸ Met dergelijke clausule kent de werkgever zichzelf het recht toe om het stelsel eenzijdig te wijzigen.

8. Wat met alternatieve voordelen, bv. ecocheques die in een groepsverzekering omgezet kunnen worden? Kan dit nog als er in dit bedrijf ook arbeiders zijn?

Vanaf 1 januari 2015 geldt een standstill periode en is het bijgevolg niet toegelaten om uitsluitend voor bedienden of arbeiders alternatieve voordelen in een groepsverzekering te laten storten gezien hierdoor het pensioenstelsel van de betrokken categorie wordt verhoogd, tenzij om het verschil tussen de pensioenstelsels van arbeiders en bedienden (deels) weg te werken.

9. Moet een verschil in behandeling die voortvloeit uit een historische keuze worden geharmoniseerd?

Het gebeurt dat de pensioenplannen voor arbeiders en bedienden bij eenzelfde werkgever verschillen omdat, in het verleden, een bepaalde categorie gekozen heeft voor een ander loonvoordeel in plaats van een aanvullend pensioen. Een dergelijk verschil in behandeling die voortvloeit uit de historische keuze (van vóór 2015) zal geen discriminatie vormen indien ze het resultaat is van een collectieve beslissing van één van de categorieën.¹⁹ Het maakt niet uit of deze keuzemogelijkheid in het verleden aan één dan wel aan beide groepen werd geboden.

Het komt aan de werkgever toe om te bewijzen dat de verschillen in pensioenplannen niet discriminerend zijn omdat ze voortvloeien uit historische keuzes. De pensioeninstelling draagt hierin geen enkele verantwoordelijkheid.

Niettemin hebben de sociale partners zelf aangegeven dat, wanneer de voordelen van de arbeiders en de bedienden die voortvloeien uit historische keuzes gemakkelijk kunnen vervangen worden (bv. ecocheques), de voorkeur uitgaat naar een harmonisering van het aanvullend pensioen in combinatie met de afschaffing van de toekenning van het voordeel gekozen door de andere categorie.²⁰

10. Kan een DB-plan worden omgezet naar een DC-plan tijdens de standstill periode?

Een omzetting van een DB-plan naar een DC-plan lijkt toegelaten voor zover het een stap is in het harmonisatietraject, dit ook zo door de werkgever wordt geformaliseerd én het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden daarmee niet wordt verhoogd. Daartoe moet het bestaande DB-plan met het nieuwe DC-plan worden vergeleken (zie hierover vraag 16). Deze vergelijking gebeurt op niveau van de globale pensioen-toezegging en niet per individuele aangeslotene. Evenwel is het dikwijls niet mogelijk om objectief aan te tonen of deze omzetting een verhoging dan wel een verlaging van de pensioenvoordelen zou inhouden. In dat geval kan er dus geen uitsluitsel worden gegeven of een omzetting van een DB-plan naar een DC-plan wettelijk toegelaten is, waardoor het – in het kader van de harmonisatie van de pensioenstelsels voor arbeiders en bedienden – nauwelijks mogelijk is om een dergelijke omzetting uit te voeren. Assuralia adviseert daarom om in dergelijk geval meteen een geharmoniseerd pensioenstelsel in te voeren.

¹⁹ NAR-advies nr. 2.155 van 17 december 2019, p. 26-28.

²⁰ NAR-advies nr. 2.155 van 17 december 2019, p. 26-28.

11. Mag de pensioenleeftijd van 60 jaar in een pensioenstelsel worden opgetrokken tot 65 jaar zonder hetzelfde te voorzien voor de andere categorie (arbeiders of bedienden)?

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de verlenging van de pensioenleeftijd voor een bepaalde aangeslotene (= individuele prorogatie) en een verhoging van de pensioenleeftijd van de collectieve toezegging.

Een individuele verlenging vindt plaats wanneer een aangesloten werknemer de pensioenleeftijd van het pensioenstelsel bereikt. Het betreft een loutere toepassing van de WAP die stelt dat de toezegging van kracht blijft tot de pensionering (art. 27, §1, tweede alinea WAP). Een dergelijke verlenging houdt geen collectieve verhoging van de voordelen van het pensioenstelsel voor alle aangeslotenen in.

Een collectieve verlenging is daarentegen een wijziging van een essentieel element van het pensioenstelsel en kan afhankelijk van het pensioenstelsel leiden tot een verhoging of een verlaging van de aanvullende pensioenvoordelen. Dit moet bijgevolg pensioenstelsel per pensioenstelsel beoordeeld worden.

Assuralia is van mening dat in geharmoniseerde DB-plannen (vaste prestatieplannen) de pensioenleeftijd moet geharmoniseerd worden tegen 1 januari 2030, al moet de gelijkschakeling van de pensioenleeftijd niet noodzakelijk de eerste stap zijn in een harmonisatietraject. In DC-plannen (vaste bijdragenplannen) wordt de harmonisering van de pensioenleeftijd aangeraden, maar is dit strikt genomen niet noodzakelijk. Een verlenging van de pensioenleeftijd heeft immers geen impact op de berekening van de verworven reserves. Bovendien vindt een individuele verlenging plaats wanneer een aangesloten werknemer de pensioenleeftijd van het pensioenstelsel bereikt maar zijn wettelijk pensioen nog niet opneemt.

Enkel de pensioenleeftijd in geharmoniseerde plannen dient gelijk te zijn. Indien een pensioenplan wordt gesloten voor nieuwe aansluitingen, mag dit een andere pensioenleeftijd behouden dan het geharmoniseerde plan. Tevens moet de pensioenleeftijd in het geharmoniseerde plan voor de bestaande werknemers niet noodzakelijk dezelfde zijn als in het pensioenplan voor de nieuwe werknemers. Zie ter verduidelijking de voorbeelden opgenomen in vraag 15.

12. Wat met bonusplannen?

Bonusplannen moeten op eenzelfde manier behandeld worden als basisplannen. Een ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden in bonusplannen die bestaan op 1 januari 2015 is dus vanaf 1 januari 2030 niet langer toegelaten. Wanneer het intern bonusreglement een verschillende behandeling voorziet voor arbeiders en bedienden, dringt een aanpassing van dit reglement zich op.

Drie varianten kunnen hierbij worden onderscheiden:

- het bestaand intern reglement voor de bedienden (arbeiders) kan zonder meer worden uitgebreid naar de arbeiders (bedienden);
- dezelfde situatie als hiervoor (uitbreiding) maar er is sprake van een indirecte discriminatie omwille van de invulling die aan de parameters wordt gegeven. In dit geval volstaat het niet om enkel het toepassingsgebied uit te breiden;
- een volledig nieuw intern reglement en bonusplan worden opgesteld waarbij zowel de arbeiders als de bedienden worden aangesloten.

Nieuwe bonusplannen vanaf 2015 moeten steeds voor arbeiders en bedienden van toepassing zijn.

13. Zijn eenmalige premies (bv. back-service m.b.t. verleden diensttijd) voor enkel arbeiders of bedienden nog toegelaten?

Wanneer de toekenning van eenmalige premies reeds in het pensioenstelsel is voorzien, stelt er zich geen probleem, ongeacht de effectieve datum van de toekenning tijdens de standstill periode. Het toevoegen van nieuwe eenmalige premies houdt echter een verbetering van het pensioenstelsel in en is derhalve in de standstill periode niet meer toegelaten.

2.3. Hoe kan de harmonisatie van pensioenstelsels worden gerealiseerd?

14. Welke waarborgen moeten geharmoniseerd worden?

Volgens de Memorie van Toelichting vallen binnen de scope van de harmonisatie²¹:

- het luik pensioen;
- het luik overlijden, inclusief de wezenrente en de waarborg "overlijden door ongeval";
- de "premiëvrijstelling".

De andere dekkingen in geval van arbeidsongeschiktheid zoals bv. de uitkering van een vervangingsinkomen vallen niet onder het toepassingsgebied van deze wet. Merk op dat een waarborg "premiëteruggave" ook niet in de scope van de harmonisatie valt, maar wel de bijdragen die de werkgever zelf in het pensioenstelsel stort na dergelijke teruggave.

15. Betekent de harmonisatie van pensioenstelsels dat in alle gevallen een nieuwe pensioentoezegging moet opgesteld worden?

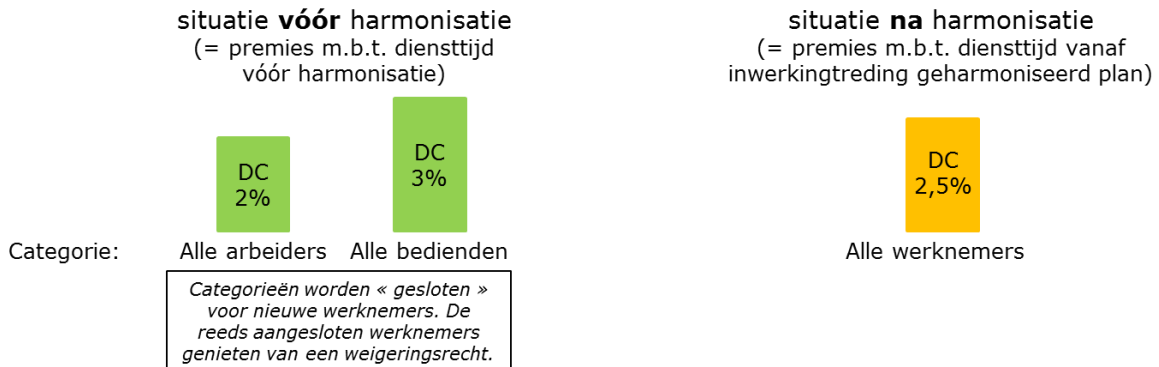
Op het einde van het harmonisatietraject dienen de aanvullende pensioenstelsels van arbeiders en bedienden geharmoniseerd te zijn. Dit impliceert evenwel niet dat de oude stelsels per definitie moeten verdwijnen en vervangen worden door een derde geharmoniseerd toezegging (zie case 1 in figuur 3). Het lijkt eveneens mogelijk te zijn om beide oude pensioenstelsels te behouden en op hetzelfde niveau te brengen. Evenwel dient in dergelijk geval de categorie-omschrijving te worden aangepast (zie case 2 in figuur 3). De Memorie van Toelichting bij de wet stelt immers: "*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.*"²² Een andere optie kan zijn om één van beide bestaande pensioenstelsels te sluiten en alle (huidige en nieuwe) werknemers in het andere stelsel aan te sluiten (zie case 3 in figuur 3).

²¹ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 54.

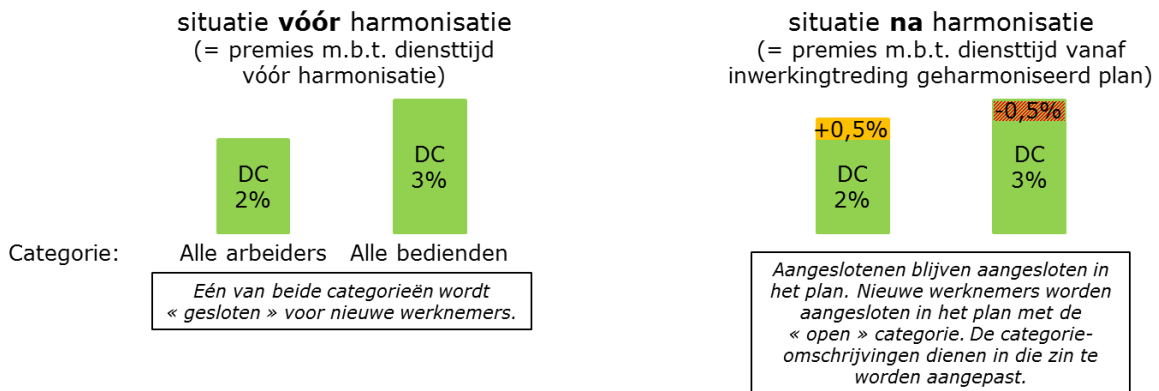
²² Doc. Kamer 53-3399/002, p. 31.

Figuur 3: enkele mogelijke manieren waarop een harmonisatie doorgevoerd kan worden

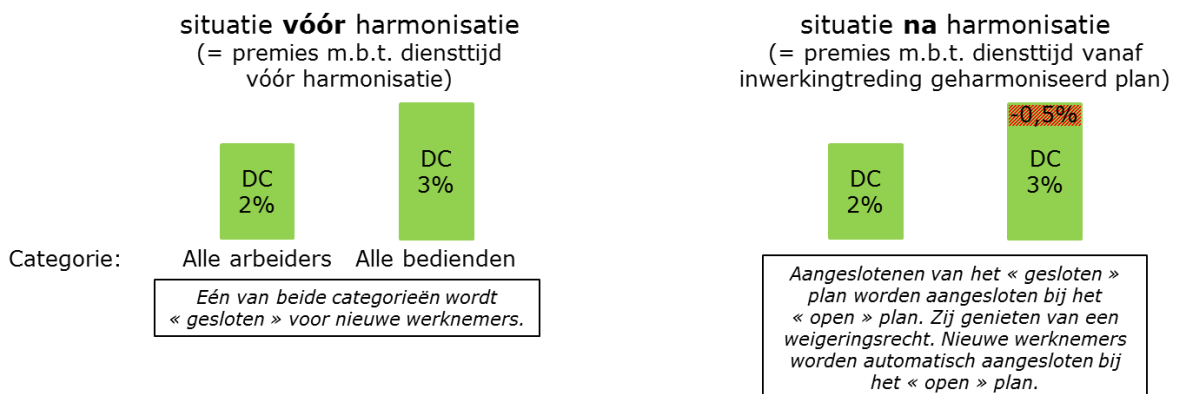
Case 1: een derde geharmoniseerd plan wordt ingevoerd



Case 2: elk plan afzonderlijk wordt aangepast in het licht van de harmonisatie



Case 3: één van beide plannen zal worden geharmoniseerd waarbij alle werknemers zullen worden aangesloten



De cijfers en categorie-omschrijvingen zijn louter illustratief.

16. Op basis van welke criteria dienen pensioentoezeggingen te worden vergeleken?

Bij de vergelijking van pensioentoezeggingen moet gekeken worden naar de elementen die deel uitmaken van de kern van de pensioentoezegging. Dit betekent dat zowel de (onderliggende elementen van de) berekeningsformule²³ waaronder de persoonlijke bijdragen alsook bepaalde plankenmerken (in het bijzonder de eindleeftijd bij DB-plannen) in acht genomen worden.

Wat de types aanvullende pensioenplannen betreft, dient het engagement van de inrichter met elkaar te worden vergeleken (hetzelfde doel voor DB-plannen, dezelfde bijdrage voor DC-plannen). Ook de prestaties bij leven en overlijden²⁴ en de verzekeringscombinatie moeten vergeleken worden. Anderzijds moet abstractie gemaakt worden van de al dan niet verschuldigde premietaks²⁵.

De elementen die behoren tot de uitvoering van de pensioentoezegging moeten daarentegen niet geharmoniseerd worden, zoals voorschotten, inpandgevingen, facultatieve persoonlijke overeenkomsten, het type pensioeninstelling (verzekeraar of IBP), tak 21 of tak 23 en het tarief.²⁶

17. Moeten persoonlijke bijdragen gelijktijdig met de werkgeversbijdragen worden geharmoniseerd?

Zowel de werkgeversbijdragen als de persoonlijke bijdragen van de werknemers moeten geharmoniseerd worden. In het kader van het harmonisatietraject is het mogelijk om beide types van bijdragen op een verschillend moment te harmoniseren. Hierbij dient wel opgelet te worden dat bij deze geleidelijke aanpak het meest voordelige plan niet (tijdelijk) wordt verbeterd (zie ook vraag 6). Dit zou bijvoorbeeld het geval zijn wanneer als eerste stap in de harmonisering van de bijdragen, een stuk van de persoonlijke bijdragen van het meest voordelige plan wordt omgezet in werkgeversbijdragen.

18. Hoe moet worden omgegaan met de verschillen in de definities van lonen van arbeiders en bedienden in pensioenplannen?

De gehanteerde loondefinitie zou zoveel mogelijk identiek moeten zijn voor arbeiders en bedienden. Globaal gezien zouden gelijkaardige looncomponenten in rekening moeten worden gebracht voor de berekening van de pensioenbijdrage in een DC-plan of de pensioenprestatie in een DB-plan. Dit impliceert dat, wanneer bv. het vakantiegeld in de loondefinitie wordt opgenomen, deze component in rekening moet worden gebracht voor bedienden en voor arbeiders, ook al verschillen de onderliggende berekenings- en/of uitbetalingswijzen van deze looncomponent. Hetzelfde geldt voor andere looncomponenten. Vanuit praktisch oogpunt zal het niet evident zijn om de loonvoorwaarden van arbeiders en bedienden met elkaar te vergelijken of om voor alle componenten een equivalente invulling te vinden op basis van de beschikbare gegevens.

Enkele grote categorieën van looncomponenten die vaak gehanteerd worden in de omschrijving van het salaris in het kader van pensioentoezeggingen zijn:

²³ Bijvoorbeeld het in aanmerking nemen van de burgerlijke staat of de gezinslast voor de berekening van de prestaties in geval van overlijden, de herberekeningsdatum wanneer deze als evaluatiedatum geldt voor de aanpassing van de overlijdensdekking, de berekening van de loopbaan (N) of voor de berekening van de bijdragen in functie van de leeftijd of de anciënniteit.

²⁴ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 30-31.

²⁵ Zo is er bijvoorbeeld een vrijstelling voor de premietaks wanneer de inrichter van het pensioenstelsel een FBZ is. Ook sociale pensioenstelsels genieten dergelijke vrijstelling.

²⁶ NAR-advies nr. 2.155 van 17 december 2019, p. 18-26.

- basisbezoldiging uitgedrukt in een maandloon voor bedienden en een uurloon voor arbeiders;
- vakantiegeld (enkel en dubbel);
- eindejaarspremies;
- variabel loon.

Zo kan bijvoorbeeld volgende loondefinitie worden gebruikt waarin de basisbezoldiging en het enkel vakantiegeld in zijn opgenomen:

- voor de bedienden: 12 keer het bruto maandloon;
- voor de arbeiders: het bruto uurloon vermenigvuldigd met het aantal voorziene uren die de arbeider moet presteren op jaarbasis waarbij het enkel vakantiegeld (8% te rekenen op het verhoogd bruto loon) wordt opgeteld.

Zolang de bestaande verschillen m.b.t. het loon van arbeiders en bedienden welke voortvloeien uit de sociale zekerheid en/of uit sociale akkoorden niet geharmoniseerd zijn, is het raadzaam om in een geharmoniseerd pensioenstelsel een wijzigingsbeding op te nemen dat aan de werkgever de mogelijkheid geeft om eenzijdig de toezegging te kunnen aanpassen wanneer de loondefinities in de sociale zekerheid worden geharmoniseerd voor arbeiders en bedienden.

19. Is een levelling up verboden volgens de huidige regelgeving?

Nee, een levelling up van de pensioenstelsels van arbeiders en bedienden tot het hoogste van beide toegekende voordelen is toegelaten. Enige verwarring hierover zou kunnen ontstaan bij het lezen van de Memorie van Toelichting. Daarin wordt vermeld dat de gevolgen van het Barber-arrest vermeden worden door geen (tijdelijke) periode van verplichte levelling up te voorzien²⁷. Hieruit kan echter niet worden afgeleid dat de wetgever een verbod op een levelling up beoogt. Er is dus geen verbod op levelling up, maar het is evenmin een verplichting.

20. Hoe moet de waarborg premievrijstelling geharmoniseerd worden?

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de premievrijstelling als accessoire verzekering bij een niet-cafetariaplan en de waarborg premievrijstelling die wordt aangeboden binnen een cafetariaplan.

In geval de premievrijstelling als een aanvullende waarborg bij een aanvullend pensioenstelsel wordt voorzien, moet de gelijkschakeling gebeuren op niveau van de inhoud van de waarborg. De premies ter financiering van de premievrijstellingswaarborg kunnen bijgevolg nog verschillen door de toepassing van een gediversifieerd tarief.

21. Wat met cafetariaplannen?

Wanneer het geharmoniseerde pensioenstelsel een cafetariaplan is, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de cafetariaplannen met volledige keuzevrijheid en deze die in bepaalde minimale dekkingen voorzien.

De vraag stelt zich immers of een verschillend tarief kan worden toegepast in geval van een cafetariaplan waar de aangeslotene vrij beslist over de verdeling van zijn budget. Wanneer twee aangeslotenen zouden kiezen voor de dekking "premiëvrijstelling" maar er een verschillend tarief wordt gehanteerd, leidt dit immers tot een verschil in aanvullende pensioenopbouw.

²⁷ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 35.

Wanneer de aangeslotenen in een cafetariaplan vrij kunnen kiezen hoe het premiebudget wordt besteed en geen verplichtingen m.b.t. bepaalde aanvullende waarborgen worden opgelegd, wordt het beginsel van gelijke behandeling van arbeiders en bedienden beoordeeld op basis van het (globale) budget en de keuzemogelijkheden waarover de aangeslotene beschikt. In een dergelijk geval kan het tarief voor een bepaalde waarborg verschillend zijn voor arbeiders en bedienden wanneer ze omwille van de aard van de verrichte arbeid een verschillend risico lopen.

Wanneer het gaat om een cafetariaplan waarin de werkgever een verplichte minimale risicodekking heeft opgelegd, moeten het premiebudget, de verschillende keuzemogelijkheden en de minimale risicodekkingen dezelfde zijn. Het tarief moet niet gelijk zijn (zie hiervoor vraag 16), wat impliceert dat in deze situatie het resterende premiebedrag bestemd voor het pensioenluik kan verschillen tussen arbeiders en bedienden tewerkgesteld bij eenzelfde werkgever.

22. Kan het weigeringsrecht in het kader van de harmonisatie een invloed hebben op de WAP-procedures die bij de invoering of wijziging van een pensioentoezegging moeten worden nageleefd?

De WAP-procedures blijven van toepassing bij de invoering of wijziging van een aanvullend pensioentoezegging in het kader van een harmonisatie.

Wanneer een pensioenstelsel met persoonlijke bijdragen voor alle werknemers werd ingevoerd, is artikel 7 van de WAP van toepassing bij een wijziging ervan. Indien het stelsel bij cao werd ingevoerd, is een aanpassing van deze cao vereist. Het feit dat sommige werknemers niet aangesloten werden omdat zij de aansluiting bij het oorspronkelijke pensioenstelsel weigerden, speelt hierbij geen rol.

Gezien de aangeslotenen van het oorspronkelijke pensioenstelsel kunnen weigeren om deel te nemen aan het geharmoniseerde stelsel, zal het oorspronkelijke pensioenstelsel in de meeste gevallen blijven bestaan. In de praktijk zal daarom eerder het bestaande pensioenstelsel worden gesloten en zal een nieuw pensioenstelsel (voor nieuwe werknemers) worden ingevoerd. Ook bij de invoering van dit stelsel moeten bovenstaande procedures worden nageleefd.

23. Wat met het dynamisch beheer na een wijziging van een DB-plan die kadert in het harmonisatietraject?

De regels m.b.t. het dynamisch beheer blijven ongewijzigd. Eventuele verschillen in behandeling tussen arbeiders en bedienden in de periode vanaf 1 januari 2030 die voortvloeien uit het dynamisch beheer, vormen geen discriminatie²⁸.

2.4. Sectorale pensioenstelsels

24. Welke zijn de aandachtspunten bij het in mindering brengen van het sectoraal pensioenstelsel in een ondernemingsstelsel?

Gelet op de bestaande verschillen van de loondefinities in de sociale zekerheid en/of in de sociale akkoorden voor arbeiders en bedienden, is het mogelijk dat de loondefinitie gebruikt in een sectorstelsel en de loondefinitie gebruikt in een ondernemingsstelsel niet dezelfde zijn voor zover de gehanteerde loondefinities niet leiden tot een indirecte discriminatie. Ook de keuzemogelijkheid inzake de overlijdensdekking en/of de

²⁸ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 17.

financiering ervan (bv. vanuit de reserves of een afzonderlijke premie) kan verschillen in het sectorplan en het ondernemingsplan.

Door deze verschillen is het in de praktijk moeilijk om de sectorbijdragen af te trekken van de ondernemingsbijdragen in het ondernemingsplan. Dit wordt dan ook best vermeden. Het lijkt eerder aangewezen dat het sectorale pensioenplan voorziet in de mogelijkheid van een opting-out of een buiten toepassingsgebied voor die ondernemingen die ook een ondernemingsplan hebben ingevoerd. Dit geldt in het bijzonder voor werkgevers die onder verschillende paritaire comités vallen die geen spiegelcomités zijn.

Indien een werkgever de harmonisatie van het sectoraal pensioenstelsel niet wenst af te wachten vooraleer zelf op ondernemingsniveau te harmoniseren, is het aan te raden om in het geharmoniseerde ondernemingsstelsel een wijzigingsbeding op te nemen dat de werkgever toelaat om nadien dit stelsel aan te passen om rekening te houden met het alsnog geharmoniseerde sectoraal stelsel.

25. Welke opties heeft een werkgever nog wanneer er op 1 januari 2027 geen akkoord op sectoraal niveau werd bereikt?

De sectoren hebben tot 1 januari 2027 de tijd om een cao te sluiten. Indien dit niet gebeurt, kan de Koning maatregelen of een sanctie opleggen aan de sector. Aangezien de werkgever voor de harmonisatie van zijn ondernemingsstelsels rekening moet houden met de voordelen van het sectorstelsel zal hij afhankelijk zijn van de maatregelen die de Koning zal opleggen. Indien de Koning geen maatregelen oplegt, zal de werkgever zelf zijn toezeggingen moeten harmoniseren tegen 1 januari 2030.

2.5. Periode vanaf 1 januari 2030

26. In welke gevallen mag men het onderscheid arbeiders/bedienden nog handhaven?

Enkel in de volgende situaties kan een onderscheid tussen arbeiders en bedienden nog blijven bestaan:

- bij weigering van een aangeslotene om toe te treden tot het nieuwe of gewijzigde geharmoniseerd pensioenstelsel, ook bij een latere overname van de onderneming en haar rechten en plichten;
- de situatie waarbij de arbeiders en bedienden zich niet in een vergelijkbare situatie bevinden en het verschil in behandeling bijgevolg niet louter berust op de aard van de verrichte arbeid;
- toepassing van het dynamisch beheer na een wijziging van een DB-plan;
- verschillen die voortvloeien uit historische keuzes van vóór 2015 (zie vraag 9).

27. Werknemers die weigeren toe te treden tot het geharmoniseerd pensioenstelsel kunnen steeds toetreden tot het geharmoniseerde stelsel bij elke latere wijziging van het bestaande of het geharmoniseerde pensioenstelsel. Wat houdt dit recht precies in en welke modaliteiten gaan ermee gepaard?

Deze bepaling uit de wet²⁹ impliceert dat – in het licht van de harmonisatie van de aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden – moet worden bijgehouden welke werknemers de aansluiting bij een nieuw of een gewijzigd geharmoniseerd

²⁹ Nieuw artikel 16, §3 WAP.

pensioenstelsel hebben geweigerd. Zij hebben immers het recht om bij een latere wijziging van het bestaande of geharmoniseerde pensioenstelsel, andere dan een puur formele wijziging³⁰, alsnog tot het geharmoniseerde stelsel toe te treden. Deze opvolging is niet vereist bij de toepassing van het huidige weigeringsrecht beschreven in de artikelen 15 en 16, §1 WAP. Daarom is het belangrijk dat een inrichter bij een wijziging van zijn bestaande pensioentoezeggingen of bij de invoering van een nieuw pensioenstelsel meldt of deze wijziging/invoering al dan niet kadert in het harmonisatietraject.

Het is de inrichter die zijn werknemers over dit recht moet inlichten. Hij beslist vrij over de periode binnen dewelke de betrokken werknemer zijn keuze moet bekendmaken. De termijn moet in ieder geval redelijk zijn. Assuralia acht a priori een termijn van 90 dagen als redelijk, al kan een andere termijn aangewezen zijn rekening houdende met de omvang van de onderneming, de complexiteit van het pensioenstelsel en de context van de onderhandelingen over het nieuwe/gewijzigde stelsel.

De informatie over deze termijn kan aan de betrokkenen worden gegeven in het kader van de informatie- en consultatieprocedure die bij wijziging van het aanvullend pensioenstelsel moeten worden gevolgd. De informatie kan schriftelijk of elektronisch worden verstrekt.³¹ Het is evenwel aangewezen dat de pensioeninstelling de inrichter op deze verplichting wijst.

Bij de invoering van het geharmoniseerde stelsel kunnen de werknemers die aangesloten zijn bij het al bestaande pensioenstelsel weigeren om deel te nemen aan het geharmoniseerde stelsel. De werknemers dienen evenwel hun weigering ten laatste te uiten op het moment van de inwerkingtreding van het geharmoniseerde stelsel (art. 16, §3, 1^{ste} lid WAP). Er kan dus geen sprake zijn van een retroactiviteit bij de aansluiting bij het geharmoniseerde stelsel gezien de werknemer vóór de datum van inwerkingtreding zijn keuze moet maken.

Wanneer een werknemer geweigerd heeft om zich aan te sluiten bij het geharmoniseerde stelsel, blijft hij aangesloten in het oude stelsel. Wanneer nadien het oude of het geharmoniseerde stelsel worden gewijzigd, heeft de werknemer een bepaalde termijn (te bepalen door de inrichter) waarbinnen hij kan kiezen om alsnog aan te sluiten bij het geharmoniseerde stelsel. Indien de werknemer beslist om zich aan te sluiten bij het geharmoniseerde stelsel, krijgt zijn aansluiting uitwerking volgens de regels van het pensioenreglement en ten vroegste vanaf zijn beslissing. Hij wordt niet retroactief aangesloten tot de datum van de wijziging van het stelsel welke het recht op aansluiting heropende. Een dergelijke retroactiviteit is immers niet voorzien in de wet. De door de inrichter opgelegde termijn speelt bijgevolg geen rol voor de pensioeninstelling.

De inrichter kan eveneens voorzien dat deze aangeslotenen, die hun aansluiting aan het geharmoniseerde stelsel reeds weigerden, verondersteld worden deel te nemen aan het geharmoniseerde stelsel bij gebrek aan reactie tijdens de gegeven termijn.³² In dit geval gebeurt de aansluiting bij het andere stelsel bij het verstrijken van de gegeven termijn.



³⁰ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 47.

³¹ Doc. Kamer 53-3399/002, p. 47.

³² Doc. Kamer 53-3399/002, p. 47.