

STATUT UNIQUE OUVRIERS/EMPLOYÉS & PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Quelles démarches devez-vous entreprendre en tant qu'employeur ?

De quoi s'agit-il ?

Dans la pratique, il existe encore souvent des différences entre les plans de pension des ouvriers et ceux de leurs collègues employés. En 2014, une loi a pourtant instauré le principe de l'égalité de traitement des ouvriers et des employés sur le plan des pensions complémentaires. À partir de 2030, toutes les différences devront avoir été supprimées. Jusqu'à cette date, les différences existantes ne peuvent pas être augmentées.

Une solution doit-elle tout de même d'abord être trouvée au niveau des secteurs ?

Une pension complémentaire peut être introduite au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur. Étant donné que les décisions d'un secteur ont des conséquences directes sur la situation de chaque entreprise individuelle relevant de ce secteur, le législateur prévoit que les différences au niveau sectoriel doivent dans un premier temps être supprimées d'ici 2027. Les employeurs disposeront ensuite encore de deux ans pour adapter le cas échéant leurs plans d'entreprise, mais ils doivent déjà s'inscrire dans un trajet d'harmonisation.

Qu'implique un tel trajet d'harmonisation pour les employeurs ?

En fin de compte, chaque employeur individuel doit veiller à ce que les éventuelles différences de traitement entre les ouvriers et les employés en matière de pensions complémentaires aient été supprimées d'ici 2030. C'est la raison pour laquelle il est important qu'il cartographie à temps la situation pour sa propre entreprise, qu'il examine quelles démarches concrètes il peut entreprendre et qu'il vérifie quelles formalités y sont liées. Le présent document peut à cet égard lui servir de fil conducteur.

Cette information est strictement réservée aux membres d'Assuralia et ne peut être diffusée sans son consentement

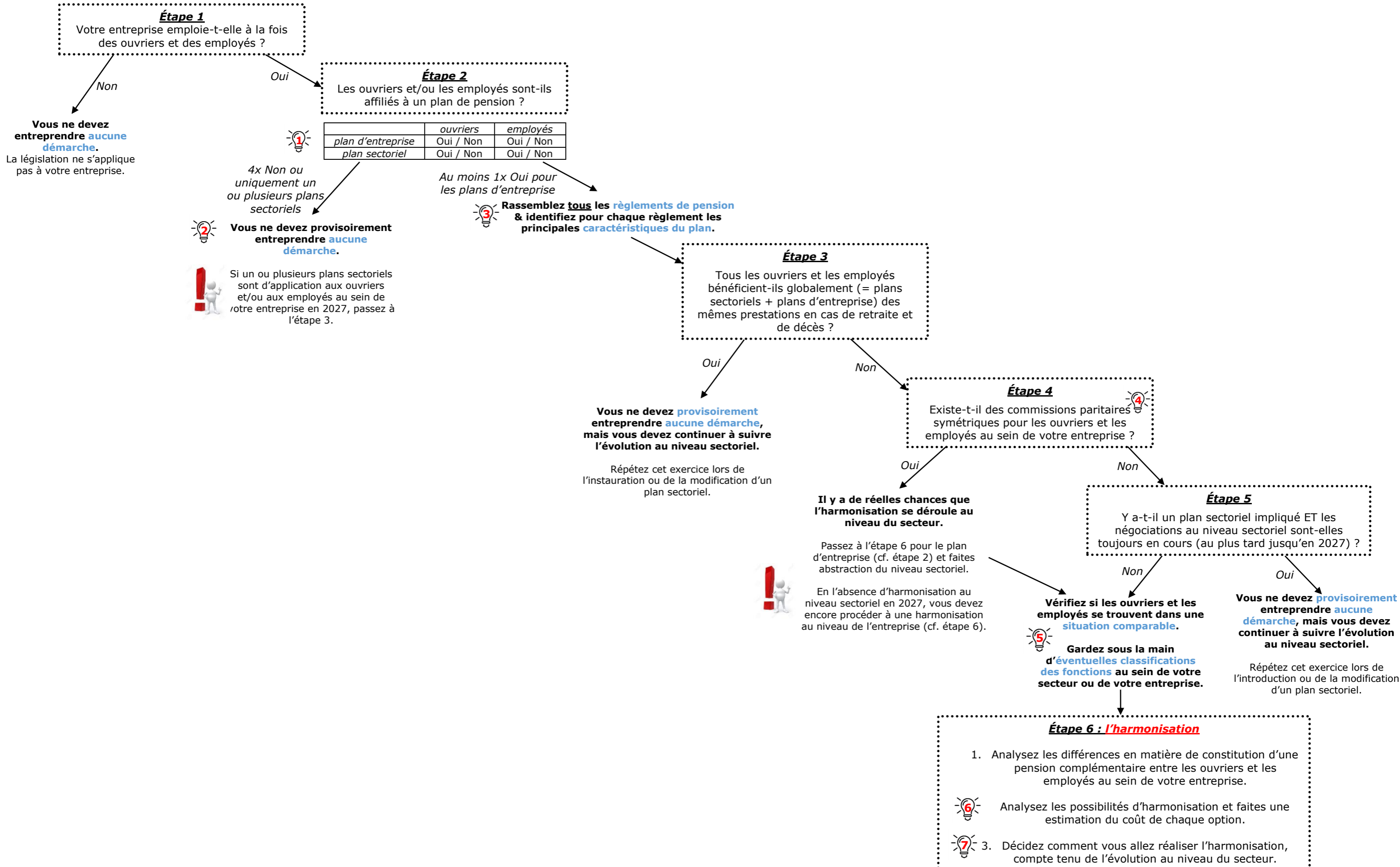
MAISON DE L'ASSURANCE

Square de Meeûs, 29
B-1000 Bruxelles Union professionnelle légalement reconnue
Tél. +32 2 547 56 11 Fax +32 2 547 56 00
info@assuralia.be www.assuralia.be

Union professionnelle des entreprises d'assurances

LE TRAJET DE L'HARMONISATION PROGRESSIVE EN MATIÈRE DE PENSIONS COMPLÉMENTAIRES : FIL CONDUCTEUR POUR LES EMPLOYEURS

L'employeur doit répéter l'exercice ci-dessous lors de toute modification ultérieure de la structure du personnel ou d'un plan de pension.



LE TRAJET DE L'HARMONISATION PROGRESSIVE EN MATIÈRE DE PENSIONS COMPLÉMENTAIRES : FIL CONDUCTEUR POUR LES EMPLOYEURS

Annexe



Vérifiez de quelle (sous-)commission paritaire relèvent vos activités et/ou contactez votre secrétariat social.



La nouvelle législation s'applique bien à vous si vous souhaitez instaurer un nouveau plan de pension pour votre personnel. Si vous prévoyez le même plan de pension pour l'ensemble des ouvriers et des employés, il n'y a en tout cas aucun problème. En revanche, une différence de traitement entre groupes de membres du personnel n'est plus possible que sur la base d'un autre critère que la nature du travail (travail intellectuel ⇔ travail manuel). Demandez si nécessaire conseil à votre intermédiaire ou votre organisme de pension.



Vous pouvez demander votre/vos **règlement(s) de pension** à votre organisme de pension ou le(s) télécharger vous-même sur <https://pensionpro.be/fr>. En ce qui concerne spécifiquement les régimes sectoriels, vous pouvez également retrouver les CCT relatives au régime de pension sur <https://emploi.belgique.be/fr>.

Les principales **caractéristiques du plan**, que vous pouvez retrouver dans le règlement de pension, sont les suivantes :

- la catégorie d'affiliation (= la catégorie du personnel à laquelle le plan est destiné) ;
- le type de plan de pension = « plan à contributions définies » ou « plan à prestations définies » ;
- le financement = contributions du travailleur, contributions de l'employeur ou une combinaison des deux ;
- la définition ou le contenu du salaire de référence qui entre en ligne de compte pour le calcul de la prestation de pension et de décès ;
- la formule de pension (p. ex. x % du salaire ou x fois le salaire annuel) ;
- la couverture décès (il peut s'agir d'un montant fixe ou d'une formule) ;
- la présence d'une garantie « exonération de primes » (= l'assureur continue à payer les primes au cours de certaines périodes d'incapacité de travail des affiliés) ;
- la présence d'un volet de solidarité (avec quelques garanties assurées supplémentaires pour les affiliés).

Prenez éventuellement note également d'autres caractéristiques particulières frappantes.

Demandez si nécessaire conseil à votre intermédiaire ou votre organisme de pension.



Les (sous-)commissions paritaires pour ouvriers et pour employés ne sont pas toujours des reflets symétriques l'une de l'autre. Cette symétrie n'est présente que dans certains cas, ce qui peut faciliter les négociations relatives à l'harmonisation entre ouvriers et employés au niveau sectoriel. Il s'agit notamment des (sous-)commissions paritaires suivantes :

Secteur	(Sous-)commission paritaire pour les ouvriers	(Sous-)commission paritaire pour les employés
Métal	CP 111	CP 209
Chimie	CP 116	CP 207
Alimentation	CP 118	CP 220



En tant qu'employeur, vous pouvez toujours faire une distinction en matière de pensions complémentaires entre catégories du personnel, aussi longtemps que cette différence de traitement ne repose pas exclusivement sur la nature du travail (travail intellectuel ↔ travail manuel). Vous pouvez par exemple vous baser sur la classification des fonctions de votre secteur ou de votre entreprise (si elle existe) ou sur la subdivision en différentes unités techniques d'exploitation. Vous pouvez aussi utiliser d'autres critères de distinction objectifs pour démontrer que certains groupes de membres du personnel ne se trouvent pas dans une situation comparable. Demandez si nécessaire conseil à votre intermédiaire ou votre organisme de pension.

Veillez toutefois à ce qu'il ne soit pas question de discrimination indirecte. Tel est le cas lorsque vous utilisez un critère qui ne repose pas exclusivement sur la nature du travail, mais qui débouche indirectement malgré tout sur le même résultat. Si la subdivision sur la base de la classification des fonctions ou d'un autre critère implique que les ouvriers et les employés ne bénéficient pas du même engagement de pension, il est question d'une discrimination indirecte.



Voici quelques exemples d'options possibles que vous pouvez prendre en considération :

- l'introduction d'un nouveau plan harmonisé pour l'ensemble des ouvriers et des employés. Les ouvriers et/ou employés déjà affiliés peuvent toutefois toujours choisir de rester affiliés à l'ancien plan ;
- le maintien des plans de pension existants, avec un alignement de l'avantage de pension et de la garantie décès ;
- une adaptation de la/des catégorie(s) d'affiliation, par exemple sur la base de la classification des fonctions de votre entreprise ou de votre secteur. Étant donné qu'il ne peut pas être question d'une discrimination indirecte (cf. ci-avant), certains travailleurs changeront alors probablement de plan de pension ;
- ...



Tenez compte à cet égard du fait que :

- les contributions versées dans un plan de pension complémentaire relèvent en principe de la norme salariale ;
- des règles de participation spécifiques s'appliquent pour les travailleurs en cas de modification d'un plan de pension. Pour ce faire, un avis préalable des organes de concertation internes (p. ex. le conseil d'entreprise) est requis. À défaut, une obligation d'information à l'égard de l'ensemble des affiliés suffit. Demandez si nécessaire conseil à votre intermédiaire ou votre organisme de pension ;
- la modification du plan de pension doit s'effectuer par le biais d'une CCT d'entreprise ou d'une adaptation du règlement de travail s'il est également question de contributions personnelles.