

VADE-MECUM

Statut unique ouvriers/employés dans le cadre du 2ème pilier de pension

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
Tél. +32 2 547 56 11 Fax +32 2 547 56 00
info@assuralia.be www.assuralia.be

Union professionnelle des entreprises d'assurances
Union professionnelle légalement reconnue

Le présent vade-mecum ne peut être considéré que comme un complément pratique du titre III de la loi du 5 mai 2014 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 et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires ainsi que de l'interprétation que les partenaires sociaux ont donnée dans les avis n° 2.155 et n° 2.346 du CNT au sujet de cette législation. Ce vade-mecum est fourni à titre purement indicatif et peut servir de fil conducteur lors de l'harmonisation des régimes de pension complémentaire pour ouvriers et employés. Soucieuse toujours de fournir un contenu aussi correct que possible sur le plan juridique, Assuralia décline toutefois toute responsabilité quant au caractère exact des informations reprises dans ce vade-mecum.

Table des matières

Introduction	5
1. Lignes directrices de la législation.....	5
1.1. <i>Harmonisation progressive.....</i>	5
1.2. <i>Trajet d'harmonisation entre 2015 et 2030</i>	6
2. Questions relatives à l'application de la législation dans la pratique	7
2.1. <i>Notions.....</i>	7
1. Situation comparable et catégories licites	7
2. Les termes "ouvrier" et "employé" peuvent-ils encore être utilisés dans le cadre des pensions complémentaires ?	8
3. Les régimes de pension harmonisés doivent-ils être égaux ou équivalents ?	8
4. Que faut-il entendre dans la pratique par "le trajet d'harmonisation" entre 2015 et 2030, et qui doit s'inscrire dans un tel trajet ?	9
2.2. <i>Qu'est-ce qui est encore autorisé pendant la période de standstill ?</i>	9
5. La loi définit des règles spécifiques pour les régimes de pension existants, à savoir les régimes en vigueur au 1er janvier 2015. Qu'entend-on exactement par régime de pension complémentaire existant au 1er janvier 2015 ?	9
6. Les régimes de pension distincts (non égaux) pour ouvriers et employés peuvent-ils être augmentés simultanément pendant la période transitoire ?	9
7. Peut-on conclure de nouveaux engagements individuels de pension (EIP) ou mettre fin à des EIP existants dans le cadre de l'harmonisation ?	10
8. Quid des avantages alternatifs, par exemple des écochèques qui peuvent être convertis en une assurance de groupe ? Cela est-il encore possible lorsqu'il y a également des ouvriers dans l'entreprise ?	11
9. Une différence de traitement découlant d'un choix historique doit-elle faire l'objet d'une harmonisation ?	11
10. Un plan de pension de type prestations définies (plan DB) peut-il être converti en un plan de type contributions définies (plan DC) pendant la période de standstill ?	11
11. L'âge de retraite de 60 ans dans un régime de pension peut-il être porté à 65 ans sans prévoir la même chose pour l'autre catégorie (ouvriers ou employés) ?	12
12. Quid des plans de bonus ?	12
13. Les primes uniques (p. ex. back-service concernant le service passé) versées au profit uniquement d'ouvriers ou d'employés sont-elles encore autorisées ?	13
2.3. <i>Comment l'harmonisation des régimes de pension peut-elle être réalisée ? ..</i>	13
14. Quelles garanties doivent être harmonisées ?	13
15. L'harmonisation de régimes de pension signifie-t-elle qu'un nouvel engagement de pension doit être établi dans tous les cas ?	13
16. Sur la base de quels critères les engagements de pension doivent-ils être comparés ?	15

17. Les contributions personnelles doivent-elles être harmonisées en même temps que les contributions patronales ?.....	15
18. Comment faut-il traiter les différences dans les définitions de salaires d'ouvriers et d'employés reprises dans les plans de pension ?.....	15
19. Un "levelling up" est-il interdit en vertu de la réglementation actuelle ?.....	16
20. Comment faut-il harmoniser la garantie exonération des primes ?.....	16
21. Quid des plans "cafétéria" ?.....	16
22. Le droit de refus dans le cadre de l'harmonisation peut-il avoir une influence sur les procédures LPC qui doivent être observées lors de l'instauration ou la modification d'un engagement de pension ?.....	17
23. Qu'en est-il de la gestion dynamique après une modification d'un plan DB s'inscrivant dans le cadre du trajet d'harmonisation ?	17
<i>2.4. Régimes de pension sectoriels</i>	<i>18</i>
24. Quels sont les points auxquels il convient d'être attentif lors de la déduction du régime de pension sectoriel dans un régime de pension d'entreprise ?	18
25. De quelles options un employeur dispose-t-il encore si au 1er janvier 2027, aucun accord n'a été atteint au niveau sectoriel ?	18
<i>2.5. Période à partir du 1er janvier 2030</i>	<i>18</i>
26. Dans quels cas peut-on encore maintenir la distinction ouvriers/employés ?	18
27. Les travailleurs qui refusent d'adhérer au régime de pension harmonisé peuvent toujours y adhérer lors de toute modification ultérieure du régime de pension existant ou du régime de pension harmonisé. Qu'implique exactement ce droit et quelles sont les modalités qui y sont liées ?	19

Introduction

Dans un arrêt du 7 juillet 2011, la Cour constitutionnelle a jugé que les différences de traitement entre les statuts professionnels des ouvriers et des employés n'étaient plus objectivement justifiées et que les inégalités en matière de délai de préavis et de jour de carence devaient être supprimées pour le 8 juillet 2013. Bien que l'arrêt ne porte pas sur les différences au niveau des pensions complémentaires, il était opportun - compte tenu du raisonnement de la Cour - de créer une sécurité juridique et de faire la clarté dans ce domaine également.

Après plusieurs mois de discussions au sein du Conseil national du travail (CNT), les partenaires sociaux ont abouti à un accord à ce sujet le 12 février 2014¹. Cet accord a été converti en textes de loi par le cabinet du ministre des Pensions, lesquels sont repris sous le titre III de la *loi du 5 mai 2014 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 et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires*². Les nouvelles règles sont reprises dans la LPC³.

L'application de cette réglementation légale soulève de nombreuses questions d'interprétation. Dans les avis n° 2.155 du CNT du 17 décembre 2019 et n° 2.346 du CNT du 24 janvier 2023, les partenaires sociaux ont fixé un certain nombre de précisions concernant l'interprétation dans la pratique de la législation. Sur la base de ces précisions, ce vade-mecum tente d'apporter une réponse aux questions d'interprétation les plus fréquentes. Avant d'aborder ces questions, nous donnons un bref aperçu des lignes directrices de la législation.

1. Lignes directrices de la législation

1.1. Harmonisation progressive

L'interdiction d'établir une différence de traitement entre ouvriers et employés dans le cadre du 2^{ème} pilier est ajoutée au principe général de discrimination de la LPC⁴. Il a été décidé de procéder par une approche comprenant trois phases.

Pour le **1er janvier 2030** au plus tard (ce que l'on appelle la date "cut-off"), les statuts d'ouvrier et d'employé devront être alignés en matière de pensions complémentaires. Pour toutes les années de service à partir de cette date, toute différence de traitement reposant sur la distinction ouvriers-employés sera considérée comme illicite et discriminatoire. Il restera néanmoins possible de prévoir une différence de traitement entre catégories du personnel dans un régime de pension complémentaire, pour autant que cette différence ne repose pas sur l'unique distinction ouvriers-employés et puisse être considérée comme licite conformément à l'article 14 de la LPC⁵.

Les périodes de travail prestées dans le passé sont immunisées (la loi définit le passé comme la période se situant avant le **1er janvier 2015**⁶). En d'autres termes, une

¹ Cf. avis n° 1.893 du CNT qui peut être consulté sur www.cnt-nar.be.

² MB du 9 mai 2014.

³ Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages en matière de sécurité sociale.

⁴ Article 14 LPC.

⁵ Nouvel article 14/2 LPC. Le texte prévoit dans ce cadre que la distinction entre ouvriers et employés « se trouvant dans une situation comparable » est discriminatoire.

⁶ Cette date a été fixée afin de ne pas interférer avec les négociations en cours au sein des entreprises ou des secteurs en vue d'instaurer ou de modifier un régime de pension complémentaire.

différence de traitement entre ouvriers et employés au cours de cette période est licite et ne peut être contestée⁷.

Il ne peut pas non plus être question de discrimination pour les périodes de travail se situant **entre 2015 et 2030** (période de standstill), pour autant que les principes suivants soient respectés⁸:

- au cours de cette période, aucune modification ayant pour conséquence d'instaurer une nouvelle différence de traitement entre ouvriers et employés ou d'augmenter une différence existante ne peut être apportée aux régimes de pension existants ;
- durant cette période, les nouveaux régimes de pension ne peuvent prévoir aucune distinction entre les ouvriers et les employés à moins que celle-ci ne contribue à la suppression des différences existantes ;
- de plus, les secteurs et les entreprises ne peuvent pas rester inactifs durant cette période : ils doivent suivre un trajet visant à mettre fin aux différences entre ouvriers et employés (voir ci-après).

Sauf clause contraire prévue dans une CCT, les travailleurs qui étaient déjà affiliés à un régime de pension instauré avant le 1er janvier 2015, qui contient une différence de traitement entre ouvriers et employés, conservent le droit de refuser d'adhérer au régime de pension harmonisé et de rester affiliés au régime existant. Dans ce cas, ces travailleurs continuent à se constituer des droits conformément à ce régime sans que cela ne puisse être considéré comme discriminatoire, pas même après 2030. Lors de toute modification ultérieure du régime de pension harmonisé ou du régime de pension existant auquel il est resté affilié, le travailleur a de nouveau la possibilité d'adhérer au régime de pension harmonisé⁹. Une évaluation de cette disposition est prévue au plus tard en 2037.

1.2. Trajet d'harmonisation entre 2015 et 2030

Au cours de la période 2015-2030, les différences entre ouvriers et employés devront être progressivement supprimées. Cela devra se faire prioritairement au niveau des régimes sectoriels. Les (sous-)commissions paritaires concernées entameront à cette fin des négociations en vue d'aboutir à un protocole d'accord précisant la manière dont la différence de traitement sera supprimée. Une CCT sectorielle mettant fin aux différences de traitement pour ces régimes sectoriels devra avoir été déposée pour le 1er janvier 2027 au plus tard. Si aucune CCT n'a été déposée pour cette date, des mesures pourront être prises par arrêté royal dans le but de mettre fin à ces différences de traitement.

Les secteurs concernés devront faire rapport tous les deux ans au CNT sur les démarches qu'ils ont entreprises en vue de l'harmonisation. Le CNT évaluera sur cette base l'état d'avancement de l'harmonisation au niveau sectoriel.¹⁰

Les employeurs de ces secteurs peuvent attendre la conclusion d'un accord au niveau sectoriel avant de prendre des mesures pour mettre fin aux différences au niveau de leurs régimes d'entreprise¹¹.

⁷ Nouvel article 14/1 LPC.

⁸ Nouvel article 14/3 LPC.

⁹ Nouvel article 16, § 3 LPC.

¹⁰ Nouvel article 14/4 LPC.

¹¹ Cela permet de tenir compte des avantages de pension qui sont octroyés au niveau sectoriel ainsi que des possibilités d'opting out éventuellement prévues dans les CCT sectorielles.

2. Questions relatives à l'application de la législation dans la pratique

Cette section décrit sous la forme d'une foire aux questions les principales questions qui se sont posées à ce jour dans le secteur concernant l'application de la législation. Ces questions sont regroupées comme suit :

- questions concernant les notions utilisées dans la législation ;
- questions relatives aux différences qui sont encore possibles pendant la période transitoire ou de "standstill" entre 2015 et 2030 ;
- questions concernant la manière dont les régimes de pension peuvent/doivent être harmonisés durant cette période ;
- questions touchant spécifiquement aux régimes sectoriels de pension ;
- questions ayant trait à la période à compter de 2030.

2.1. Notions

1. Situation comparable et catégories licites

La notion de "situation comparable" est reprise à l'article 14 de la LPC et est utile pour établir s'il est question ou non d'une discrimination en matière de pensions complémentaires. En effet, il n'y a discrimination que si des personnes se trouvant dans une situation comparable font l'objet d'un traitement différent sans que celui-ci ne repose sur un critère objectif et sans qu'il puisse être raisonnablement justifié.

La question relative aux situations comparables est pertinente si un organisateur dispose d'engagements différents pour plusieurs catégories de personnel. La délimitation des catégories dépend dans une large mesure de la situation et demeure une responsabilité de l'organisateur, même si les entreprises d'assurances effectuent à l'heure actuelle déjà certains contrôles (p. ex. demande d'organigramme, demande de justifications des définitions de catégorie, ...). Lors de l'harmonisation des statuts ouvriers et employés dans le cadre du 2^{ème} pilier, les organisateurs créeront dans certains cas de nouvelles définitions de catégorie pour leurs régimes de pension. Ces catégories devront toutefois pouvoir être justifiées toujours de manière objective et raisonnable.

Le critère sur lequel une distinction entre catégories de personnel peut être fondée est notamment la nature du travail accompli (à la différence de la nature purement intellectuelle ou manuelle du travail). Ainsi, l'Exposé des motifs de la nouvelle loi donne quelques exemples de catégories illicites¹². A cet égard, il ne se limite pas aux catégories qui sont définies dans la loi relative aux contrats de travail (représentants de commerce, cadres, ...). Il va plus loin en précisant par exemple qu'une distinction peut être effectuée en fonction du département ou du système de travail en équipes dans lequel le travailleur est occupé ou du fait que l'on est envoyé à l'étranger. Assuralia constate que cette interprétation va dans certains cas au-delà de ce que l'on considère d'une manière générale comme autorisé aujourd'hui. Etant donné que l'article 14 de la LPC reste d'application, Assuralia estime que la plus grande prudence doit être de mise lors de l'application de telles définitions de catégorie.

En outre, le risque d'une discrimination indirecte existe. C'est le cas lorsque l'utilisation d'un critère de distinction a pour effet d'introduire ou de maintenir indirectement une différence de traitement entre ouvriers et employés. Si, par exemple, seuls des ouvriers devaient prestre dans un système de travail en équipes et que l'on utilise la définition de catégorie "tous les travailleurs occupés dans un système de travail en équipes", il s'agit dans de nombreux cas d'une discrimination indirecte et ce n'est donc pas considéré comme licite.

¹² Doc. Chambre 53-3399/002, p. 32.

Les classifications de fonctions qui ont été établies au niveau du secteur ou de l'entreprise, ainsi que l'appartenance à une (ou certaines) commission(s) paritaire(s) (et donc le fait de relever d'une activité d'entreprise déterminée) peuvent également servir de fil conducteur pour la définition d'une catégorie dans un régime de pension complémentaire. A cet égard, la structure spécifique de l'entreprise ne peut pas être perdue de vue et il convient d'éviter une discrimination indirecte. Appliquer les classifications de fonctions reprises dans les conventions collectives de travail ou les règlements de travail sans contrôler la conformité avec l'article 14 de la LPC n'est dès lors pas indiqué.

En outre, des engagements de pension différents pour des entités techniques différentes de l'entreprise disposant d'organes sociaux distincts sont généralement acceptés aujourd'hui, même dans la doctrine. La distinction est fondée en tout cas sur un critère objectif, mais elle doit pouvoir également être raisonnablement justifiée afin qu'il ne puisse être question de discrimination.

La question de savoir si une définition de catégorie est licite et raisonnablement justifiée doit être appréciée au cas par cas. Dans telle situation, une même définition peut parfaitement se justifier, tandis que chez un autre organisateur, ce ne sera pas le cas.

Le fait que les nouvelles définitions de catégorie aient pour conséquence après une harmonisation que le nombre de personnes par engagement reste exactement le même que celui dans les anciens engagements pourrait dans ce cadre être un signal pour les assureurs pour procéder à un examen plus approfondi.

2. Les termes "ouvrier" et "employé" peuvent-ils encore être utilisés dans le cadre des pensions complémentaires ?

Ce ne sont pas tant les termes "ouvrier" et "employé" qui sont interdits, mais bien une distinction illicite fondée sur la nature du travail presté, à savoir un travail manuel ou un travail intellectuel. En effet, les termes "ouvrier" et "employé" continueront à être utilisés aussi longtemps qu'ils apparaîtront encore dans une autre législation sociale. Il existe pour l'heure encore un grand nombre de différences entre ces deux statuts. Il est cependant conseillé d'éviter, dans la mesure du possible, ces notions dans les définitions de catégorie reprises dans le règlement des régimes de pension complémentaire harmonisés.

3. Les régimes de pension harmonisés doivent-ils être égaux ou équivalents ?

L'objectif de la loi est clairement de supprimer les différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. Ceci implique que les régimes de pension doivent être égaux, et pas seulement équivalents¹³. L'exécution des engagements de pension peut en revanche différer (cf. à ce propos questions 16 et 17).

Il en résulte également qu'aucun régime de compensation ne peut être développé, par exemple en versant aux affiliés du régime de pension le moins favorable une prime en espèces ou en leur octroyant un autre avantage salarial.

¹³ Doc. Chambre 53-3399/002, p. 16 et p. 27 (...) Pour les périodes de travail postérieures à cette date, l'égalité de traitement entre ouvriers et employés doit être une réalité.

4. Que faut-il entendre dans la pratique par "le trajet d'harmonisation" entre 2015 et 2030, et qui doit s'inscrire dans un tel trajet ?

Tout employeur disposant d'un régime d'entreprise qui doit procéder à une harmonisation, devra s'inscrire dans un trajet d'harmonisation.

L'Exposé des motifs¹⁴ donne quelques exemples des démarches que l'employeur peut entreprendre dans un trajet d'harmonisation :

- demander ou obtenir des informations de l'organisme de pension ;
- consulter les organes de concertation au sein de l'entreprise ;
- prendre contact avec un courtier ;
- demander à un consultant de fournir des simulations de coûts ;
- établir un canevas des options possibles.

Il s'agit d'une obligation incombant à l'employeur pour laquelle il ne peut pas attendre la veille du 1er janvier 2030 pour l'exécuter. Un trajet implique qu'à chaque démarche entreprise par l'employeur, la démarche suivante soit également déjà claire. Ainsi, l'employeur qui a demandé des informations à un intermédiaire ou un organisme de pension, devra effectuer le suivi de ces informations. A cet égard, l'objectif ne doit jamais être perdu de vue. Chaque démarche entreprise par l'employeur doit l'aider dans sa prise de décision effective quant à la manière dont ses régimes de pension complémentaire pour ouvriers et employés seront harmonisés.

2.2. Qu'est-ce qui est encore autorisé pendant la période de standstill ?

5. La loi définit des règles spécifiques pour les régimes de pension existants, à savoir les régimes en vigueur au 1er janvier 2015. Qu'entend-on exactement par régime de pension complémentaire existant au 1er janvier 2015 ?

Les régimes de pension instaurés avant le 1er janvier 2015 ou les régimes de pension existants qui ont été modifiés avant le 1er janvier 2015 peuvent encore contenir une différence de traitement pour des périodes d'occupation entre le 1er janvier 2015 et le 1er janvier 2030 (à savoir la période de standstill)¹⁵. Il s'agit ici des régimes de pension dont la décision d'instauration ou de modification a été prise avant le 1er janvier 2015. Cette décision est en règle générale entérinée dans le rapport du conseil d'entreprise, une CCT, ... qui peut faire office de pièce justificative.

6. Les régimes de pension distincts (non égaux) pour ouvriers et employés peuvent-ils être augmentés simultanément pendant la période transitoire ?

Oui, à condition que la différence de traitement entre ouvriers et employés ne soit pas accentuée ou à condition que la différence de traitement soit même réduite ET que cela entre dans le cadre du trajet d'harmonisation de l'employeur.¹⁶ Augmenter uniquement le régime de pension le plus favorable n'est pas possible tant que les engagements de pension pour les ouvriers et les employés n'ont pas été mis au même niveau¹⁷.

Une augmentation de 2 régimes de pension coexistants (structure verticale) est donc autorisée si cela entre dans le cadre du trajet d'harmonisation de l'employeur (cf. figure 1).

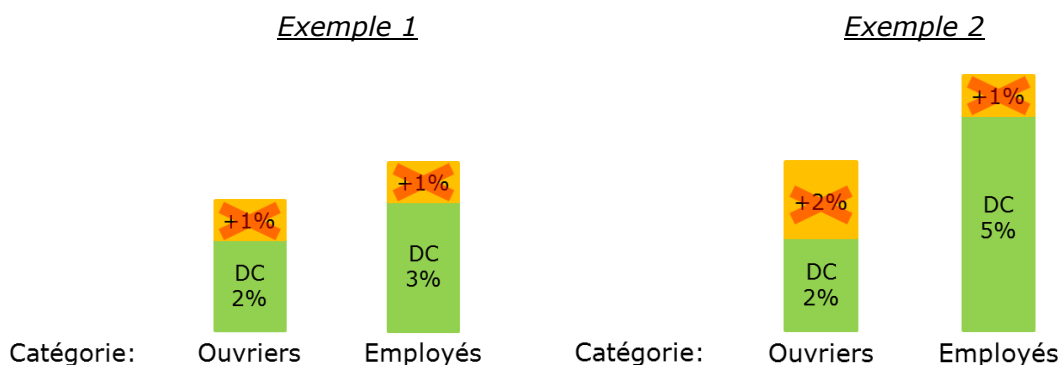
¹⁴ Doc. Chambre 53-3399/002, p. 39.

¹⁵ Nouvel article 14/3 LPC.

¹⁶ Avis n° 2.155 du CNT du 17 décembre 2019, Harmonisation statut ouvrier/employé - Pensions complémentaires - Application de la loi du 5 mai 2014 - Problèmes d'interprétation, p. 8-9.

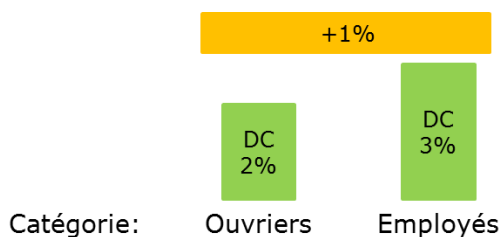
¹⁷ Doc. Chambre 53-3399/002, p. 39.

Figure 1 : exemple d'augmentation simultanée des avantages de pension dans une structure verticale



En outre, à condition que cela entre dans le cadre du trajet d'harmonisation de l'employeur, il est possible d'instaurer, en plus des 2 régimes de pension existants, un troisième régime qui s'appliquerait pour l'ensemble des travailleurs (structure horizontale) et comporterait le même avantage comme indiqué dans la figure 2. Néanmoins, l'organisateur devra toujours harmoniser les 2 régimes de pension coexistants (structure verticale) (cf. ci-dessus).

Figure 2 : exemple d'augmentation simultanée des avantages de pension par le biais d'un régime de pension nouvellement instauré (structure horizontale)



De telles constructions paraissent cependant peu utiles d'un point de vue financier. L'augmentation va en effet de pair avec un surcoût pour l'organisateur sans supprimer la différence existante entre ouvriers et employés. De plus, une telle construction ne peut être instaurée que dans le cadre du trajet d'harmonisation de l'employeur.

7. Peut-on conclure de nouveaux engagements individuels de pension (EIP) ou mettre fin à des EIP existants dans le cadre de l'harmonisation ?

Sur ce point, les règles de la LPC n'ont pas été modifiées. Un EIP pour travailleurs salariés est autorisé pour autant qu'il existe dans l'entreprise un régime de pension complémentaire pour l'ensemble des travailleurs (art. 6 LPC).

Un EIP fait partie intégrante du contrat de travail et l'employeur ne peut donc y être mis fin de manière unilatérale. Une clause de modification reprise dans le contrat EIP peut faire exception à cette règle¹⁸. Par ailleurs, la LPC dispose que l'accord du travailleur concerné est requis pour modifier un engagement de pension lorsque celui-ci contribue personnellement à son financement (art. 6, §2 LPC).

¹⁸ Par une telle clause, l'employeur s'octroie lui-même le droit de modifier unilatéralement le régime.

8. Quid des avantages alternatifs, par exemple des écochèques qui peuvent être convertis en une assurance de groupe ? Cela est-il encore possible lorsqu'il y a également des ouvriers dans l'entreprise ?

A compter du 1er janvier 2015, une période de standstill entre en vigueur, et il n'est dès lors pas autorisé de faire verser des avantages alternatifs dans une assurance de groupe uniquement pour des employés ou des ouvriers étant donné que cela aurait pour conséquence d'augmenter le régime de pension de la catégorie concernée, sauf si c'est dans le but de supprimer (partiellement) la différence entre le régime de pension des ouvriers et celui des employés.

9. Une différence de traitement découlant d'un choix historique doit-elle faire l'objet d'une harmonisation ?

Il arrive que les plans de pension pour ouvriers et employés occupés auprès d'un même employeur diffèrent parce qu'une catégorie déterminée a opté par le passé pour un autre avantage salarial en lieu et place d'une pension complémentaire. Une telle différence de traitement qui découle du choix historique (antérieur à 2015), ne constituera pas une discrimination si elle est le résultat d'une décision collective de l'une des catégories.¹⁹ Peu importe que cette possibilité de choix ait été proposée, dans le passé, à un groupe ou aux deux groupes.

Il appartient à l'employeur de prouver que les différences entre les plans de pension ne sont pas discriminatoires parce qu'elles découlent de choix historiques. L'organisme de pension n'assume à cet égard aucune responsabilité.

Néanmoins, les partenaires sociaux ont eux-mêmes indiqué que si les avantages des ouvriers et des employés découlant de choix historiques peuvent être remplacés (p. ex. des écochèques), la préférence va à une harmonisation de la pension complémentaire combinée à la suppression de l'octroi de l'avantage choisi par l'autre catégorie.²⁰

10. Un plan de pension de type prestations définies (plan DB) peut-il être converti en un plan de type contributions définies (plan DC) pendant la période de standstill ?

Une conversion d'un plan DB en un plan DC semble autorisée pour autant qu'elle constitue une démarche dans le trajet d'harmonisation, qu'elle soit ainsi également formalisée par l'employeur et qu'elle n'accentue pas de la sorte les différences de traitement entre ouvriers et employés. A cette fin, le plan DB existant doit être comparé avec le nouveau plan DC (cf. à ce propos la question 16). Cette comparaison s'effectue au niveau de l'engagement de pension global et non pour chaque affilié. Cependant, il n'est souvent pas possible de démontrer objectivement si cette conversion impliquerait une augmentation ou une diminution des avantages de pension. Dans ce cas, il n'est donc pas possible de se prononcer de manière définitive sur la question de savoir si une conversion d'un plan DB en un plan DC est légalement autorisée. De ce fait, il n'est presque pas possible de procéder à une telle conversion dans le cadre de l'harmonisation des régimes de pension pour ouvriers et employés. C'est pourquoi Assuralia recommande en pareil cas d'instaurer d'emblée un régime de pension harmonisé.

¹⁹ Avis n° 2.155 du CNT du 17 décembre 2019, p. 26-28.

²⁰ Avis n° 2.155 du CNT du 17 décembre 2019, p. 26-28.

11. L'âge de retraite de 60 ans dans un régime de pension peut-il être porté à 65 ans sans prévoir la même chose pour l'autre catégorie (ouvriers ou employés) ?

Il y a lieu d'opérer une distinction entre la modification de l'âge de retraite pour un affilié donné (= prorogation individuelle) et un relèvement de l'âge de retraite de l'engagement collectif.

Une modification au niveau individuel a lieu lorsqu'un travailleur affilié atteint l'âge de retraite du régime de pension. Il s'agit d'une simple application de la LPC qui dispose que l'engagement de pension reste en vigueur jusqu'à la mise à la retraite (art. 27, § 1er, deuxième alinéa de la LPC). Une telle modification n'implique pas une augmentation collective des avantages du régime de pension pour l'ensemble des affiliés.

Une prolongation au niveau collectif constitue en revanche une modification d'un élément essentiel du régime de pension et peut entraîner en fonction du régime de pension une augmentation ou une diminution des avantages en matière de pension complémentaire. Une telle prolongation doit dès lors être appréciée en fonction du régime de pension.

Assuralia est d'avis que dans les plans DB harmonisés (plans de type prestations définies), l'âge de retraite doit être harmonisé pour le 1er janvier 2030, même si l'alignement de l'âge de retraite ne doit pas être nécessairement la première démarche dans un trajet d'harmonisation. Dans les plans DC (plans de type contributions définies), l'harmonisation de l'âge de retraite est recommandée, mais elle n'est, strictement parlant, pas nécessaire. En effet, une modification de l'âge de retraite n'a aucun impact sur le calcul des réserves acquises. En outre, une modification individuelle a lieu lorsqu'un travailleur affilié atteint l'âge de retraite du régime de pension, mais qu'il ne prend pas encore sa pension légale.

Seul l'âge de retraite dans les plans harmonisés doit être le même. Si un plan de pension est conclu pour de nouvelles affiliations, il peut maintenir un âge de retraite différent de celui du plan harmonisé. En outre, l'âge de retraite mentionné dans le plan harmonisé pour les travailleurs existants ne doit pas nécessairement être le même que celui dans le plan de pension pour les nouveaux engagés. Voir en guise d'illustration les exemples repris à la question 15.

12. Quid des plans de bonus ?

Les plans de bonus doivent être traités de la même façon que les plans de base. Une inégalité de traitement entre ouvriers et employés dans des plans de bonus existant au 1er janvier 2015 ne sera donc plus autorisée à compter du 1er janvier 2030. Lorsque le règlement interne relatif au plan de bonus prévoit un traitement différent pour les ouvriers et les employés, une adaptation de ce règlement s'impose.

Trois variantes peuvent à cet égard être distinguées :

- le règlement interne existant pour les employés (ouvriers) peut être sans plus étendu aux ouvriers (employés) ;
- la même situation que ci-avant (extension), mais il est question d'une discrimination indirecte en raison du contenu donné aux paramètres. Dans ce cas, il ne suffit pas d'étendre uniquement le champ d'application ;
- un règlement interne et un plan de bonus entièrement nouveaux sont établis, auxquels sont affiliés aussi bien les ouvriers que les employés.

A partir de 2015, les nouveaux plans de bonus doivent être d'application chaque fois pour les ouvriers et les employés.

13. Les primes uniques (p. ex. back-service concernant le service passé) versées au profit uniquement d'ouvriers ou d'employés sont-elles encore autorisées ?

Si le régime de pension prévoit déjà l'octroi de primes uniques, aucun problème ne se pose, quelle que soit la date effective de l'octroi pendant la période de standstill. L'ajout de nouvelles primes uniques implique toutefois une amélioration du régime de pension et n'est dès lors plus autorisé durant la période de standstill.

2.3. Comment l'harmonisation des régimes de pension peut-elle être réalisée ?

14. Quelles garanties doivent être harmonisées ?

Selon l'Exposé des motifs, tombent dans le cadre de l'harmonisation²¹:

- le volet retraite ;
- le volet décès, y compris la rente d'orphelin et la garantie "décès par accident" ;
- l'"exonération de primes".

Les autres couvertures en cas d'incapacité de travail comme par exemple le versement d'un revenu de remplacement ne tombent pas dans le champ d'application de cette loi. A noter que la garantie "restitution de la prime" n'entre pas non plus dans le cadre de l'harmonisation, mais bien les cotisations que l'employeur verse lui-même dans le régime de pension à la suite d'une restitution de prime.

15. L'harmonisation de régimes de pension signifie-t-elle qu'un nouvel engagement de pension doit être établi dans tous les cas ?

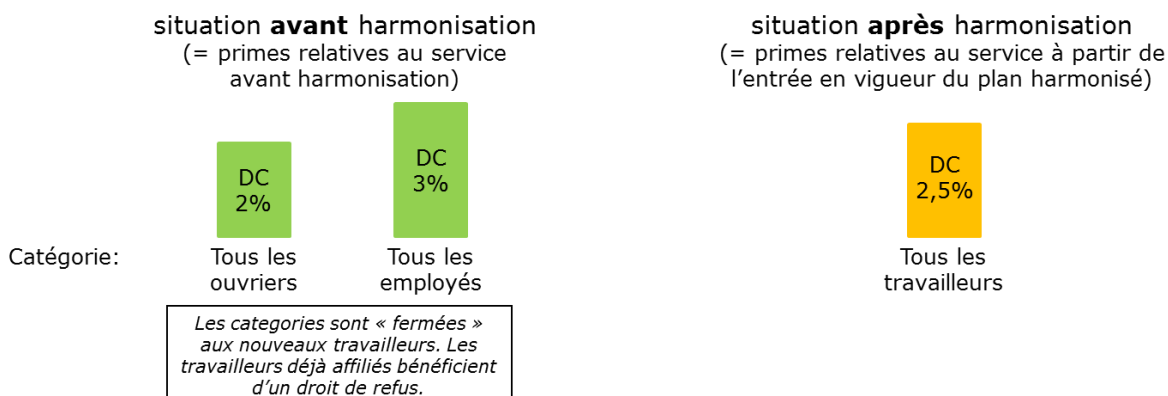
A la fin du trajet d'harmonisation, les régimes de pension complémentaire des ouvriers et des employés devront être harmonisés. Cela ne signifie toutefois pas que les anciens régimes devront par définition disparaître et être remplacés par un troisième engagement harmonisé (cf. cas 1 dans figure 3). Il semble également possible de maintenir les deux anciens régimes de pension et de les mettre au même niveau. Toutefois, la définition de catégorie devra en pareil cas être adaptée (cf. cas 2 dans figure 3) L'Exposé des motifs de la loi dispose en effet que : "*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.*"²² Une autre option peut consister à "fermer" l'un des deux régimes de pension existants et à affilier tous les travailleurs (en fonction et nouveaux) au nouveau régime (cf. cas 3 dans la figure 3).

²¹ Doc. Chambre 53-3399/002, p. 54.

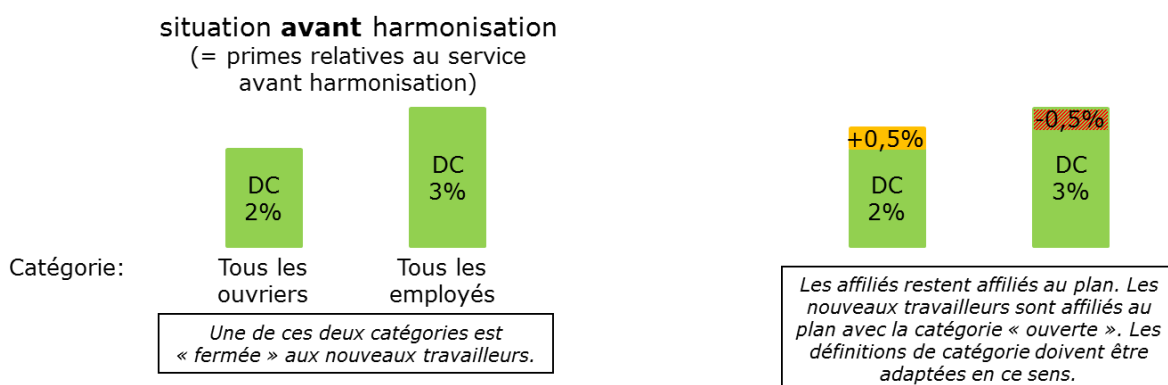
²² Doc. Chambre 53-3399/002, p. 31.

Figure 3 : quelques manières possibles de procéder à une harmonisation

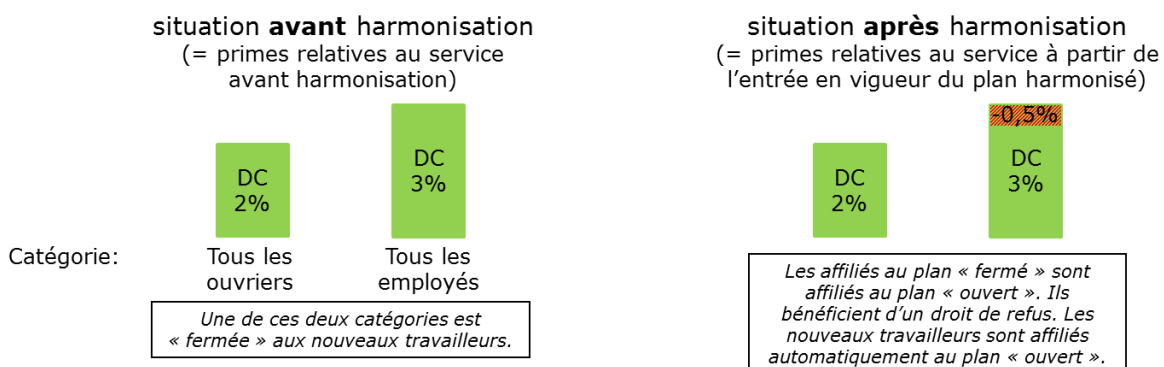
Case 1: un troisième plan harmonisé est instauré



Case 2: chaque plan considéré isolément est adapté au regard de l'harmonisation



Case 3: un des deux plans sera harmonisé auquel tous les travailleurs seront affiliés



Les chiffres et les définitions de catégorie sont donnés à titre simplement d'illustration.

16. Sur la base de quels critères les engagements de pension doivent-ils être comparés ?

Lors de la comparaison d'engagements de pension, il convient d'examiner les éléments qui font partie de la substance de l'engagement de pension. Cela signifie que tant (les éléments sous-jacents de) la formule de calcul²³, dont les contributions personnelles, que certaines caractéristiques du plan (en particulier l'âge au terme pour les plans DB) sont prises en considération.

En ce qui concerne les types de plans de pension complémentaire, les engagements de l'organisateur doivent être comparés entre eux (le même but pour les plans DB, les mêmes contributions pour les plans DC). Les prestations en cas de vie et de décès²⁴ et la combinaison d'assurance doivent également être comparées. D'autre part, il y a lieu de faire abstraction de la taxe sur la prime due ou non²⁵.

En revanche, les éléments relevant de l'exécution de l'engagement de pension tels que les avances, les mises en gage, les contrats personnels facultatifs, le type d'organisme de pension (assureur ou IRP), la branche 21 ou 23 et le tarif, ne doivent pas être harmonisés.²⁶

17. Les contributions personnelles doivent-elles être harmonisées en même temps que les contributions patronales ?

Tant les contributions patronales que les contributions personnelles des travailleurs salariés doivent être harmonisées. Dans le cadre du trajet d'harmonisation, il est possible d'harmoniser ces deux types de contributions à un moment différent. A cet égard, il convient d'être attentif au fait que lors de cette approche progressive, le plan le plus avantageux ne soit pas amélioré (temporairement) (cf. également question 6). Ce serait par exemple le cas si en guise de première démarche dans l'harmonisation des contributions, une partie des contributions personnelles du plan le plus avantageux étaient converties en contributions patronales.

18. Comment faut-il traiter les différences dans les définitions de salaires d'ouvriers et d'employés reprises dans les plans de pension ?

La définition du salaire utilisée devrait être identique autant que possible pour les ouvriers et les employés. Globalement, des composantes de salaire similaires devraient entrer en ligne de compte pour le calcul de la contribution de pension dans un plan DC ou de la prestation de pension dans un plan DB. Ce qui veut dire que, si le pécule de vacances, par exemple, est repris dans la définition du salaire, cette composante doit être prise en considération pour les employés et les ouvriers, même si les modes de calcul et/ou de paiement sous-jacents de cette composante de salaire diffèrent. Il en va de même pour d'autres composantes du salaire. D'un point de vue pratique, il ne sera pas évident de comparer entre elles les conditions salariales des ouvriers et des employés ou de trouver pour toutes les composantes une définition équivalente sur la base des données disponibles.

²³ Par exemple, la prise en compte de l'état civil ou de la charge de famille pour le calcul des prestations en cas de décès, la date de recalcul lorsque celle-ci fait office de date d'évaluation pour l'adaptation de la couverture décès, pour le calcul de la carrière (N) ou pour le calcul des contributions en fonction de l'âge ou de l'ancienneté.

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 Avis n° 2.155 du CNT du 17 décembre 2019, pp. 18-26.

Quelques grandes catégories de composantes de salaire généralement utilisées dans la définition du salaire dans le cadre d'engagements de pension :

- la rémunération de base exprimée en un salaire mensuel pour les employés et un salaire horaire pour les ouvriers ;
- le pécule de vacances (simple et double) ;
- les primes de fin d'année ;
- la rémunération variable.

Ainsi, on peut utiliser par exemple la définition de salaire suivante reprenant la rémunération de base et le simple pécule de vacances :

- pour les employés : 12 fois le salaire mensuel brut ;
- pour les ouvriers : le salaire horaire brut multiplié par le nombre d'heures prévues que l'ouvrier est tenu de prester sur base annuelle auquel est ajouté le simple pécule de vacances (8 % à calculer sur le salaire brut majoré).

Tant que les différences existant au niveau du salaire des ouvriers et des employés, lesquelles résultent de la sécurité sociale et/ou d'accords sociaux, n'ont pas été harmonisées, il est prudent de reprendre dans un régime de pension harmonisé une clause de modification qui donne la possibilité à l'employeur d'adapter unilatéralement l'engagement lorsque les définitions de salaire utilisées dans le domaine de la sécurité sociale sont harmonisées pour les ouvriers et les employés.

19. Un "levelling up" est-il interdit en vertu de la réglementation actuelle ?

Non, un "levelling up" des régimes de pension d'ouvriers et d'employés à hauteur du plus élevé des deux avantages octroyés est autorisé. Une certaine confusion à ce propos pourrait naître à la lecture de l'Exposé des motifs. Celui-ci mentionne que les conséquences de l'arrêt Barber sont évitées en ne prévoyant pas de période (temporaire) de "levelling up" obligatoire²⁷. L'on ne peut toutefois pas en déduire que le législateur vise à interdire un "levelling up". Il n'y a donc pas d'interdiction de "levelling up", mais il ne s'agit pas non plus d'une obligation.

20. Comment faut-il harmoniser la garantie exonération des primes ?

Il convient de faire une distinction entre l'exonération des primes en tant qu'assurance accessoire d'un plan autre que "cafétéria" et la garantie exonération des primes qui est proposée dans le cadre d'un plan "cafétéria".

Si l'exonération des primes est prévue comme une garantie complémentaire d'un régime de pension complémentaire, l'alignement doit se faire au niveau du contenu de la garantie. Les primes destinées au financement de la garantie exonération des primes peuvent par conséquent encore différer par l'application d'un tarif diversifié.

21. Quid des plans "cafétéria" ?

Lorsque le régime de pension harmonisé est un plan "cafétéria", une distinction doit être opérée entre les plans "cafétéria" prévoyant une totale liberté de choix pour l'affilié et ceux qui prévoient certaines couvertures minimales.

La question se pose en effet de savoir si un tarif différent peut être appliqué dans le cas d'un plan "cafétéria" où l'affilié décide librement de la répartition de son budget. En effet, si deux affiliés optent pour la couverture "exonération des primes", mais qu'un tarif

²⁷ Doc. Chambre 53-3399/002, p. 35.

différent est appliqué, il en résulte une différence au niveau de la constitution d'une pension complémentaire.

Si les affiliés à un plan "cafétéria" peuvent choisir librement le mode d'affectation du budget de prime et qu'aucune obligation concernant certaines garanties complémentaires n'est imposée, le principe de l'égalité de traitement entre ouvriers et employés est apprécié sur la base du budget (global) et des possibilités de choix dont dispose l'affilié. Dans ce genre de cas, le tarif pour une garantie donnée peut être différent pour les ouvriers et les employés si, en raison de la nature du travail presté, ils courent un risque différent.

Lorsqu'il s'agit d'un plan « cafétéria » pour lequel l'employeur a imposé une couverture de risque minimale, le budget de prime, les différentes possibilités de choix et les couvertures minimales de risque doivent être les mêmes. Le tarif ne doit pas être le même (cf. ci-avant question 16), ce qui implique que dans cette situation, le montant restant de la prime destiné au volet pension peut différer entre les ouvriers et les employés occupés auprès d'un même employeur.

22. Le droit de refus dans le cadre de l'harmonisation peut-il avoir une influence sur les procédures LPC qui doivent être observées lors de l'instauration ou la modification d'un engagement de pension ?

Les procédures LPC restent applicables lors de l'instauration ou la modification d'un engagement de pension complémentaire dans le cadre d'une harmonisation.

Si un régime de pension prévoyant des contributions personnelles pour tous les travailleurs a été instauré, l'article 7 de la LPC est d'application en cas de modification de celui-ci. Si le régime a été instauré par CCT, une adaptation de celle-ci est requise. Le fait que certains travailleurs n'aient pas été affiliés parce qu'ils ont refusé l'affiliation au régime de pension initial ne joue à cet égard aucun rôle.

Etant donné que les affiliés au régime de pension initial peuvent refuser de participer au régime harmonisé, le régime de pension initial continuera d'exister dans la plupart des cas. C'est pourquoi, dans la pratique, on fermera plutôt le régime de pension existant et l'on instaurera un nouveau régime de pension (pour les nouveaux travailleurs). Pour l'instauration de ce régime, les procédures ci-dessus doivent également être observées.

23. Qu'en est-il de la gestion dynamique après une modification d'un plan DB s'inscrivant dans le cadre du trajet d'harmonisation ?

Les règles relatives à la gestion dynamique restent inchangées. Des différences éventuelles de traitement entre ouvriers et employés durant la période qui suit le 1er janvier 2030, découlant de la gestion dynamique, ne constituent pas une discrimination²⁸.

²⁸ Doc. Chambre 53-3399/002, p. 17.

2.4. Régimes de pension sectoriels

24. Quels sont les points auxquels il convient d'être attentif lors de la déduction du régime de pension sectoriel dans un régime de pension d'entreprise ?

Compte tenu des différences existantes dans les définitions de salaire utilisées dans le domaine de la sécurité sociale et/ou dans les accords sociaux pour ouvriers et employés, il est possible que la définition de salaire utilisée dans un régime sectoriel et la définition de salaire utilisée dans un régime de pension d'entreprise ne soient pas les mêmes pour autant que les définitions de salaire appliquées n'engendrent pas une discrimination indirecte. La possibilité de choix concernant la couverture décès et/ou son financement (p. ex. à partir des réserves ou d'une prime distincte) peut également différer dans le plan sectoriel et le plan d'entreprise.

Du fait de ces différences, il est dans la pratique difficile de déduire les contributions sectorielles des contributions d'entreprise dans le plan d'entreprise. Il vaut mieux dès lors éviter une telle déduction. Il semble plutôt indiqué que le plan de pension sectoriel prévoie la possibilité d'un opting-out ou d'une exclusion du champ d'application pour les entreprises qui ont également instauré un plan d'entreprise. Cela vaut en particulier pour les employeurs qui relèvent de différentes commissions paritaires qui ne sont pas des commissions miroirs.

Si un employeur ne souhaite pas attendre l'harmonisation du régime de pension sectoriel avant de procéder lui-même à une harmonisation du régime au niveau de son entreprise, il est conseillé de reprendre dans le régime d'entreprise harmonisé une clause de modification qui permet à l'employeur d'adapter ultérieurement ce régime afin de tenir compte du régime sectoriel encore à harmoniser.

25. De quelles options un employeur dispose-t-il encore si au 1er janvier 2027, aucun accord n'a été atteint au niveau sectoriel ?

Les secteurs ont jusqu'au 1er janvier 2027 pour conclure une CCT. A défaut de conclusion d'une CCT, le Roi peut prendre des mesures ou imposer une sanction au secteur. Etant donné que pour l'harmonisation de ses régimes d'entreprise, l'employeur doit tenir compte des avantages du régime sectoriel, il sera tributaire des mesures qu'imposera le Roi. Si le Roi n'impose aucune mesure, l'employeur devra harmoniser lui-même ses engagements pour le 1er janvier 2030.

2.5. Période à partir du 1er janvier 2030

26. Dans quels cas peut-on encore maintenir la distinction ouvriers/employés ?

Une distinction entre ouvriers et employés peut subsister uniquement dans les situations suivantes :

- en cas de refus d'un affilié d'adhérer au régime de pension harmonisé modifié ou au nouveau régime de pension harmonisé, même dans le cas d'une reprise ultérieure de l'entreprise, de ses droits et obligations ;
- le cas dans lequel les ouvriers et les employés ne se retrouvent pas dans une situation comparable et où la différence de traitement ne repose par conséquent pas uniquement sur la nature du travail presté ;
- l'application de la gestion dynamique après une modification d'un plan DB ;
- des différences découlant de choix historiques antérieurs à 2015 (cf. question 9).

27. Les travailleurs qui refusent d'adhérer au régime de pension harmonisé peuvent toujours y adhérer lors de toute modification ultérieure du régime de pension existant ou du régime de pension harmonisé. Qu'implique exactement ce droit et quelles sont les modalités qui y sont liées ?

Cette disposition de la loi²⁹ implique – au regard de l'harmonisation des pensions complémentaires pour ouvriers et employés – l'obligation de tenir à jour une liste des travailleurs ayant refusé l'affiliation à un régime de pension harmonisé modifié ou à un nouveau régime de pension harmonisé. En effet, ils ont le droit, en cas de modification ultérieure du régime de pension existant ou du régime de pension harmonisé, autre qu'une modification purement formelle³⁰, d'adhérer tout de même au régime harmonisé. Ce suivi n'est pas requis lors de l'application du droit de refus en vigueur décrit aux articles 15 et 16, §1er de la LPC. C'est la raison pour laquelle il est important qu'un organisateur signale, en cas de modification de ses engagements de pension existants ou d'instauration d'un nouveau régime de pension, si cette modification ou instauration s'inscrit ou non dans le cadre du trajet d'harmonisation.

C'est à l'organisateur d'informer ses travailleurs de ce droit. Il décide librement du laps de temps dans lequel le travailleur concerné doit faire connaître son choix. Le délai doit en tout état de cause être raisonnable. Assuralia estime a priori un délai de 90 jours comme raisonnable, même si un autre délai peut être indiqué pour tenir compte de la taille de l'entreprise, de la complexité du régime de pension et du contexte des négociations sur le régime modifié ou le nouveau régime.

Les informations sur ce délai peuvent être fournies aux concernés dans le cadre de la procédure d'information et de consultation qui doit être suivie lors de la modification du régime de pension complémentaire. Les informations peuvent être communiquées par écrit ou par voie électronique.³¹ Il est toutefois opportun que l'organisme de pension attire l'attention de l'organisateur sur cette obligation.

Lors de l'instauration du régime harmonisé, les travailleurs qui sont affiliés au régime de pension déjà existant peuvent refuser de participer au régime harmonisé. Les travailleurs doivent toutefois exprimer leur refus au plus tard au moment de l'entrée en vigueur du régime harmonisé (art. 16, § 3, alinéa 1 LPC). Il ne peut donc pas être question d'une rétroactivité lors de l'affiliation au régime harmonisé étant donné que le travailleur doit faire son choix avant la date d'entrée en vigueur.

Si un travailleur a refusé de s'affilier au régime harmonisé, il demeure affilié à l'ancien régime. Dans l'hypothèse d'une modification ultérieure de l'ancien régime ou du régime harmonisé, le travailleur dispose d'un certain délai (à déterminer par l'organisateur) dans lequel il peut choisir de s'affilier encore au régime harmonisé. Si le travailleur décide de s'affilier au régime harmonisé, son affiliation prend effet suivant les règles du règlement de pension, et au plus tôt, à compter de sa décision. Il n'est pas affilié rétroactivement à la date de la modification du régime, laquelle rouvrirait le droit à une affiliation. En effet, la loi ne prévoit pas une telle rétroactivité. Le délai imposé par l'organisateur ne joue par conséquent aucun rôle pour l'organisme de pension.

L'organisateur peut également prévoir que les affiliés qui ont déjà refusé leur affiliation au régime harmonisé, soient supposés participer au régime harmonisé à défaut de réaction pendant le délai accordé.³² Dans ce cas, l'affiliation à l'autre régime a lieu à l'expiration du délai accordé.



²⁹ Nouvel article 16, § 3 LPC.

³⁰ Doc. Chambre 53-3399/002, p. 47.

³¹ Doc. Chambre 53-3399/002, p. 47.

³² Doc. Chambre 53-3399/002, p. 47.