

EENHEIDSTATUUT ARBEIDERS EN BEDIENDEN & AANVULLENDE PENSIOENEN

Welke stappen moet u als werkgever nemen?

Waarover spreken we?

In de praktijk zijn er dikwijls nog verschillen tussen de pensioenplannen voor arbeiders en deze voor hun collega's-bedienden. Een wet voerde in 2014 echter het principe in van de gelijke behandeling van arbeiders en bedienden op het vlak van aanvullende pensioenen. Vanaf 2030 moeten alle verschillen zijn weggewerkt. Tot dan mogen de bestaande verschillen niet verder toenemen.

Eerst moeten de sectoren toch een oplossing zoeken?

Een aanvullend pensioen kan worden ingevoerd op ondernemings- of op sectorniveau. Omdat de beslissingen van een sector rechtstreekse gevolgen hebben voor de situatie van elke individuele onderneming behorend tot deze sector, voorziet de wetgever dat tegen 2027 eerst de verschillen op sectorniveau worden weggewerkt. De werkgevers hebben daarna nog twee jaar de tijd om hun ondernemingsplannen waar nodig aan te passen, maar moeten zich wel inschrijven in een harmonisatietraject.

Wat houdt zo'n harmonisatietraject voor werkgevers in?

Uiteindelijk moet elke individuele werkgever erop toezien dat hij tegen 2030 de eventuele verschillen in behandeling inzake aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden heeft weggewerkt. Het is daarom belangrijk dat hij tijdig de situatie voor zijn eigen onderneming in kaart brengt, onderzoekt welke concrete stappen hij kan ondernemen en nagaat welke formaliteiten hiermee gepaard gaan. Dit document kan hiervoor als leidraad dienen.

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

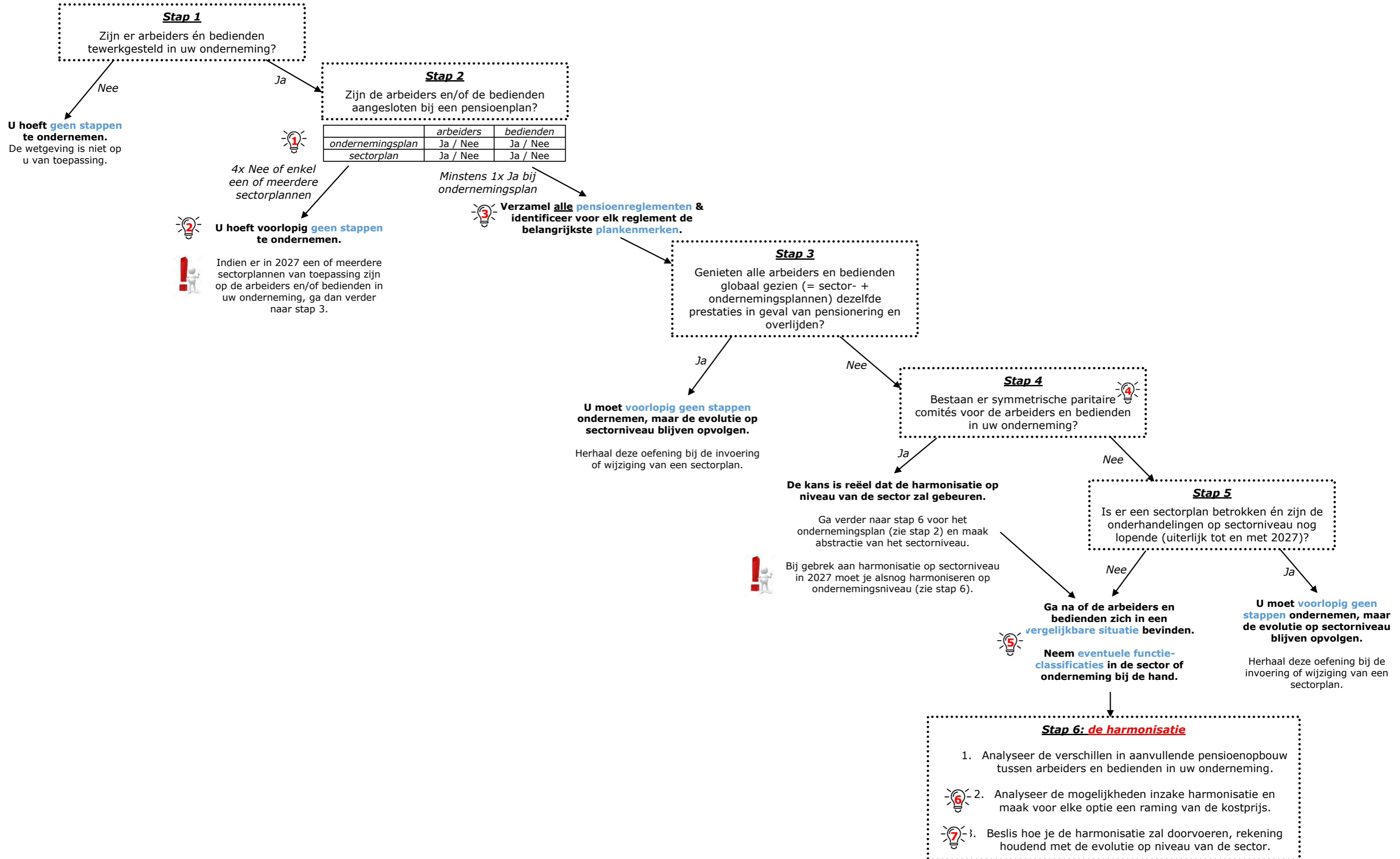
HUIS DER VERZEKERING

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

HET TRAJECT VAN DE GELEIDELIJKE HARMONISATIE INZAKE AANVULLENDE PENSIOENEN: EEN LEIDRAAD VOOR WERKGEVERS

De werkgever dient onderstaande oefening te herhalen bij elke latere wijziging van de personeelsstructuur of een pensioenplan.



HET TRAJECT VAN DE GELEIDELIJKE HARMONISATIE INZAKE AANVULLENDE PENSIOENEN: EEN LEIDRAAD VOOR WERKGEVERS

Bijlage



Ga na onder welk paritair (sub)comité je activiteiten vallen en/of contacteer je sociaal secretariaat.



De nieuwe wetgeving is wel op jou van toepassing als je een nieuw pensioenplan voor je personeel wil invoeren. Als je hetzelfde pensioenplan voorziet voor alle arbeiders en bedienden, is er sowieso geen probleem. Een verschil in behandeling tussen groepen personeelsleden is daarentegen enkel nog mogelijk op basis van een ander criterium dan de aard van het werk (intellectueel ⇔ manueel werk). Vraag indien nodig advies bij je tussenpersoon of pensioeninstelling.



Je kan je **pensioenreglement(en)** opvragen bij je pensioeninstelling of zelf downloaden op <https://pensionpro.be/nl>. Specifiek voor sectorstelsels kan je de cao's met betrekking tot het pensioenstelsel ook terugvinden op <https://werk.belgie.be/nl>.

De belangrijkste **plankenmerken**, die je allemaal in het pensioenreglement kan terugvinden, zijn:

- de aansluitingscategorie (= de personeelscategorie voor wie het plan bestemd is);
- het type pensioenplan = 'vaste bijdrageplan' of 'vaste prestatieplan';
- de financiering = bijdragen van de werknemer, bijdragen van de werkgever of een combinatie van beiden;
- de definitie of invulling van het referentieloon dat in aanmerking komt voor de berekening van de pensioen- en overlijdensprestatie;
- de pensioenformule (vb. x% van het loon of x keer het jaarloon);
- de overlijdensdekking (dit kan een vast bedrag of een formule zijn);
- de aanwezigheid van een waarborg 'premiëvrijstelling' (= de verzekeraar betaalt de premies verder tijdens sommige perioden van arbeidsongeschiktheid van de aangeslotenen);
- de aanwezigheid van een solidariteitsluik (met enkele extra verzekerde waarborgen voor de aangeslotenen).

Noteer eventueel ook andere bijzondere kenmerken die je opvallen.

Vraag indien nodig advies aan je tussenpersoon of pensioeninstelling.



De paritaire (sub)comités voor arbeiders en bedienden zijn niet altijd een symmetrische afspiegeling van elkaar. Slechts in bepaalde gevallen is dit wel het geval, wat de onderhandelingen rond de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden op sectorniveau kan vergemakkelijken. Het gaat met name over de volgende paritaire (sub)comités:

Sector	Paritair (sub)comité voor de arbeiders	Paritair (sub)comité voor de bedienden
Metaal	PC 111	PC 209
Chemie	PC 116	PC 207
Voeding	PC 118	PC 220



Als werkgever kan je nog een onderscheid inzake aanvullende pensioenen tussen personeelscategorieën blijven maken, zolang dit verschil in behandeling niet louter berust op de aard van het werk (intellectueel ↔ manueel werk). Je kan je bijvoorbeeld baseren op de functieclassificatie van je sector of onderneming (indien deze bestaat) of de onderverdeling in verschillende technische bedrijfseenheden. Je mag ook andere objectieve onderscheidingscriteria hanteren om aan te tonen dat bepaalde groepen van personeelsleden zich niet in een vergelijkbare situatie bevinden. Vraag indien nodig advies bij je tussenpersoon of pensioeninstelling.

Let wel op dat er geen sprake is van indirecte discriminatie. Dit is het geval wanneer je een criterium gebruikt dat niet louter berust op de aard van het werk, maar indirect toch tot hetzelfde resultaat leidt. Als de opsplitsing op basis van de functieclassificatie of een ander criterium zou betekenen dat de arbeiders en bedienden niet dezelfde pensioentoezegging genieten, is er sprake van indirecte discriminatie.



Enkele voorbeelden van de mogelijke opties die je in overweging kan nemen, zijn:

- de invoering van een nieuw geharmoniseerd plan voor alle arbeiders en bedienden. De reeds aangesloten arbeiders en/of bedienden kunnen er wel altijd voor kiezen om aangesloten te blijven in het oude plan;
- het behoud van de bestaande pensioenplannen, mét gelijkschakeling van het pensioenvoordeel en de overlijdenswaarborg;
- een aanpassing van de aansluitingscategorie(ën), bijvoorbeeld op basis van de functieclassificatie van je onderneming of sector. Omdat er geen sprake mag zijn van een indirecte discriminatie (zie hierboven), zullen sommige werknemers dan wellicht van pensioenplan wijzigen;
- ...



Houd in dit verband rekening met het feit dat

- de bijdragen in een aanvullend pensioenplan in principe binnen de loonnorm vallen;
- er specifieke inspraakregels voor werknemers gelden bij de wijziging van een pensioenplan. Hiervoor is voorafgaand advies van de interne overlegorganen (vb. de ondernemingsraad) vereist. Bij ontstentenis ervan volstaat een informatieplicht voor alle aangeslotenen. Vraag indien nodig advies bij je tussenpersoon of pensioeninstelling;
- de wijziging van het pensioenplan moet gebeuren via een ondernemingscao of een aanpassing van het arbeidsreglement als er ook werknemersbijdragen zijn.