



<Statut unique ouvriers - employés>

Harmonisation dans le domaine des pensions complémentaires du 2ème pilier

Dans le cadre des pensions complémentaires du 2ème pilier, l'approche dépend souvent du statut professionnel. Ainsi, dans une entreprise, une assurance groupe peut être souscrite pour les employés (ou une partie d'entre eux) et pas pour les ouvriers. Ou, si tous les travailleurs disposent d'une assurance groupe, les garanties ou les primes peuvent différer entre ouvriers et employés. Dans certains cas cette différenciation est artificielle car les deux catégories de travailleurs effectuent une combinaison de travail intellectuel et manuel.

Le 10 février 2014, les partenaires sociaux ont abouti à un accord pour uniformiser à terme les statuts ouvriers/employés, au niveau des pensions complémentaires. Cet accord a fait entretemps l'objet de textes légaux, votés avant la dissolution du Parlement. Ils ont été publiés au Moniteur belge le 9 mai 2014. La nouvelle législation est applicable aux garanties vie et décès, mais pas à la garantie incapacité de travail, ni frais médicaux.

Ce volet de la loi est entretemps entré en vigueur, 10 jours après la publication susvisée au Moniteur Belge.

Approche par étapes: 3 périodes importantes

Un cadre légal a été mis en place dans le but d'**harmoniser progressivement** les pensions complémentaires du 2ème pilier. L'harmonisation se fera en plusieurs phases. Ce sont les secteurs qui seront en première ligne: pour 2023, les différences de traitement entre ouvriers et employés se trouvant dans une situation comparable, doivent disparaître. Parallèlement et en tenant compte des éventuelles décisions au niveau de leur secteur d'activité, ce sera ensuite aux entreprises de faire de même, pour 2025. Trois périodes se dégagent:





N1

Les différences entre ouvriers et employés dans les assurances groupe en vigueur avant le 1/1/2015, ne sont **pas considérées comme discriminantes**, même si elles perdurent après cette date.

N2

Dès le 1/1/2015 les nouvelles assurances groupe **ne peuvent pas contenir de différences de traitement entre ouvriers et employés, sauf s'il s'agit de réduire ou de supprimer une différence existante.**

Le même principe s'applique aux modifications de plans existants au cours de cette même période. Mais l'octroi d'avantages identiques au groupe jusque-là défavorisé ("levelling up"), n'est cependant pas obligatoire.

Cette période s'étend jusqu'au 1/1/2023 pour les secteurs et jusqu'au 1/1/2025 pour les entreprises.

N3

Dès le 1/1/2023 pour les secteurs et le 1/1/2025 pour les entreprises, toute **différence de traitement** dans les assurances groupe, basée sur le statut ouvriers/employés, est **interdite** et constituant une discrimination.

Les différences sur base de catégories de personnel objectives (non discriminantes) restent autorisées.

Quel est l'impact sur l'assurance groupe de vos clients?

N1

Jusqu'au 1/1/2015, rien ne change.

N2

Pendant cette période, les **secteurs** ont l'initiative. Ils sont en première ligne pour veiller à ce que des discriminations complémentaires ne soient pas mises en place, ou pour réduire ou supprimer des différences existantes. Cela se fera via les négociations sectorielles qui ont lieu tous les deux ans. Les secteurs ont du temps jusqu'au 1/1/2023.

Pendant cette période, les entreprises ont le choix d'attendre les décisions au niveau de leur secteur d'activités, mais elles ne peuvent demeurer totalement passives. Elles doivent s'inscrire dans un **"trajet d'harmonisation progressive"**. Le délai pour les entreprises s'achève au 1/1/2025.

Le "levelling up" est bien sûr autorisé, mais n'est pas une obligation.



N3

Dès le 1/1/2023 (secteurs) ou le 1/1/2025 (entreprises), **les traitements différents entre ouvriers et employés se trouvant dans une situation comparable, seront interdits.**

Il est possible de mettre fin à une différence existante en souscrivant par exemple une nouvelle assurance groupe ne faisant plus référence aux notions d'ouvriers et employés. Les nouveaux engagés sont automatiquement affiliés au nouveau plan. Les membres du personnel déjà en service, ont le choix entre rester dans l'ancien plan ou s'affilier au nouveau. La conséquence en sera que ceux qui optent pour un maintien dans l'ancien plan, bénéficieront de meilleurs avantages car le "levelling up" n'est pas obligatoire. Cette situation n'est pas jugée discriminante par le législateur.

Etapes suivantes

Les secteurs ont l'initiative. Ils sont tenus de transmettre tous les deux ans, au Conseil National du Travail (CNT) un relevé des mesures prises dans le cadre de l'harmonisation. Les premiers résultats concrets sont attendus pour 2017 sur base des conventions collectives du travail qui seront conclues dans le courant de 2015 et 2016.

Les négociations sectorielles vont au-delà du domaine des pensions complémentaires et cela prendra du temps d'arriver à des CCT au contenu équilibré. C'est pour cette raison que le législateur a prévu une période transitoire longue.