



## < Eenheidsstatuut arbeiders - bedienden >

### Harmonisatie van de aanvullende 2de pijler pensioenen

---

Op het vlak van de aanvullende pensioenen in de 2de pijler is er vaak een verschillende benadering afhankelijk van het statuut. Zo komt het voor dat een groepsverzekering enkel werd afgesloten voor (een deel van) de bedienden en niet voor de arbeiders. Of alle werknemers hebben een groepsverzekering, maar de waarborgen of de bijdragen voor de categorieën "arbeiders" en "bedienden" zijn verschillend. In sommige gevallen is dit onderscheid in behandeling kunstmatig omdat beide personeelscategorieën een combinatie van zowel manuele als intellectuele arbeid verrichten.

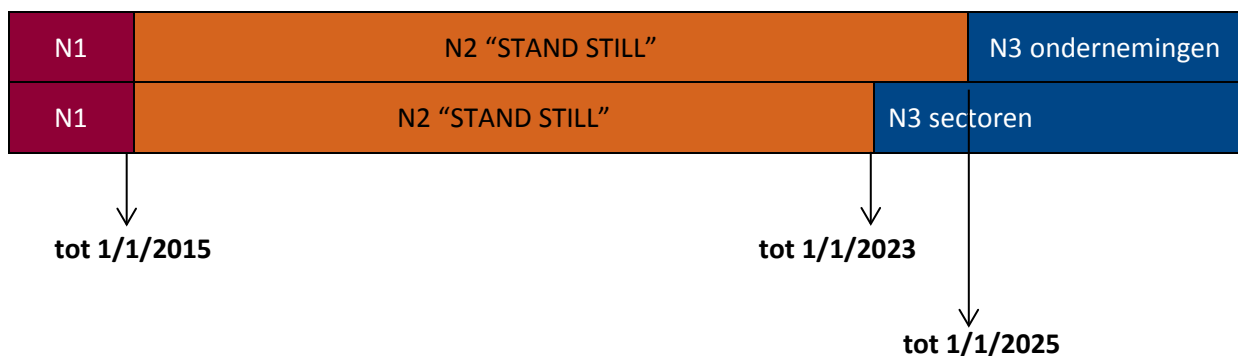
Op 10 februari 2014 bereikten de sociale partners een akkoord om de aanvullende pensioenen in de toekomst te harmoniseren. Dit akkoord werd ondertussen in wetteksten omgezet en op de valreep gestemd voor de ontbinding van het Parlement. De publicatie in het Belgisch Staatsblad vond plaats op 9 mei 2014. De nieuwe wetgeving is van toepassing op de waarborgen leven en overlijden en niet op de waarborgen arbeidsongeschiktheid en medische kosten.

Dit luik van de wet is ondertussen in werking getreden 10 dagen na bovenvermelde publicatie in het Belgisch Staatsblad.

### Gefaseerde aanpak: 3 belangrijke periodes

---

Er werd een wettelijk kader gecreëerd om de aanvullende 2de pijler pensioenen in de toekomst **geleidelijk te harmoniseren**. De harmonisatie zal in verschillende fases gebeuren. De sectoren moeten tegen 2023 de verschillende behandeling tussen arbeiders en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, aanpakken. Parallel hiermee en rekening houdend met wat er eventueel op sectoraal niveau beslist wordt, moeten de ondernemingen uiterlijk tegen 2025 hetzelfde doen. We onderscheiden drie periodes:





N1

De verschillen tussen arbeiders/bedienden in de groepsverzekeringen in voege vóór 1/1/2015 worden **niet als discriminerend beschouwd**, zelfs als deze verschillen na deze datum doorgaan.

N2

Vanaf 1/1/2015 mogen nieuwe groepsverzekeringen **geen verschil van behandeling tussen arbeiders en bedienden** bevatten, **behalve om een bestaand verschil te verminderen of te schrappen**.

Hetzelfde principe geldt voor wijzigingen die in deze periode aan een bestaand plan worden aangebracht. De toekenning van identieke voordelen aan de groep die tot dan benadeeld was ("levelling up"), is echter niet verplicht.

Deze periode loopt tot 1/1/2023 voor sectoren en tot 1/1/2025 voor ondernemingen.

N3

Vanaf 1/1/2023 voor sectoren en vanaf 1/1/2025 voor ondernemingen is een **verschil in behandeling** in groepsverzekeringen op basis van het statuut arbeiders/bedienden **verboden**. Dit zal worden beschouwd als discriminatie.

Differentiatie op basis van objectieve (niet discriminerende) personeelscategorieën blijft echter toegestaan.

## Wat is de impact op de groepsverzekering van uw klanten?

N1

Tot 1/1/2015 wijzigt er niets.

N2

Gedurende deze periode ligt het initiatief in eerste instantie bij de **sectoren**. Zij zijn eerst aan zet om er over te waken dat er geen bijkomende discriminerende verschillen gecreëerd worden of om bestaande verschillen te verminderen of te schrappen. Dit gebeurt via de sectorale onderhandelingen die tweejaarlijks plaatsvinden. De sectoren krijgen tijd tot 1/1/2023.

Ondernemingen kunnen tijdens deze fase ervoor kiezen om af te wachten wat er op sectoraal niveau wordt beslist, maar ze kunnen niet helemaal passief blijven. Zij moeten zich inschrijven in een "**traject van geleidelijke harmonisatie**". Ondernemingen krijgen tijd tot 1/1/2025.

"Levelling up" naar de voordelen van het beste plan is toegestaan, maar geen verplichting.



N3

Vanaf 1/1/2023 (sectoren) of 1/1/2025 (ondernemingen) mag er **geen verschillende behandeling meer zijn tussen arbeiders en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.**

Een bestaand verschil kan bijvoorbeeld worden weggewerkt door een nieuwe groepsverzekering te onderschrijven waarin niet wordt verwezen naar arbeiders of bedienden. Nieuwe personeelsleden worden dan automatisch aangesloten in het nieuwe eengemaakte plan. De personeelsleden die al in dienst waren, hebben de keuze om toe te treden tot het nieuwe plan of om in het oude plan te blijven. Het gevolg kan zijn dat diegenen die verkiezen om in het oude plan te blijven betere voordelen hebben want "levelling up" is ook nu niet verplicht. Dit wordt door de wet echter niet als discriminerend bestempeld.

## Vervolgstappen

---

De sectoren zijn eerst aan zet. Zij zijn verplicht om tweejaarlijks verslag uit te brengen aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) over de stappen die ze al gezet hebben met het oog op harmonisatie. De eerste concrete resultaten verwachten we pas tegen 2017 op basis van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de loop van 2015 en 2016 zullen afgesloten worden.

Bij sectorale onderhandelingen gaat het over meer dan alleen maar de aanvullende pensioenen en de zoektocht naar evenwichtige cao's zal ongetwijfeld tijd vragen. Vandaar dat de wetgever een lange overgangperiode voorzien heeft.