

[Home](#)  [Aanvullende pensioenen](#)  [Werknemers](#)

## ROYAUME DE BELGIQUE

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTÉ  
PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT

### PROJET DE LOI RELATIVE AUX PENSIONS COMPLEMENTAIRES

#### EXPOSE DES MOTIFS

##### EXPOSÉ GÉNÉRAL

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi que le Gouvernement a l'honneur de proposer à vos délibérations, vise à réaliser une révision générale de la législation sur les pensions complémentaires en exécution de l'accord gouvernemental.

On y trouve à lire dans le cadre de l'encouragement de la motivation et de la participation des travailleurs : "de la même manière, le gouvernement stimulera les fonds de pension du deuxième pilier dans le cadre de CCT sectorielles en permettant également de les extraire de la norme salariale".

#### I. DELIMITATION DU DEUXIEME PILIER

Au début de la présente introduction il convient de bien délimiter le "deuxième pilier". On y fait une distinction entre, d'une part, "les engagements ordinaires de pension" et, d'autre part, "les engagements sociaux de pension".

Les engagements "ordinaires" de pension complémentaire doivent satisfaire à certaines conditions. Les conditions fiscales et les avantages y attachés sont identiques pour chaque forme de pension de ce pilier. Comme on le verra plus loin, les conditions sociales et prudentielles sont toutefois différentes suivant que le bénéficiaire des avantages est un travailleur ou un indépendant.

Les "engagements sociaux de pension" comprennent un certain nombre de régimes de pension du deuxième pilier, instaurés au profit des travailleurs, qui doivent remplir un certain nombre de conditions supplémentaires. Ils peuvent bénéficier d'incitants fiscaux spécifiques et ne pas être pris en compte pour la norme salariale. Ces conditions supplémentaires ont un caractère social et s'inscrivent entre autre dans le cadre de la promotion du développement des avantages de pension complémentaire pour les travailleurs.

LES ENGAGEMENTS "ORDINAIRES" DE PENSION

## KONINKRIJK BELGIE

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN, VOLKSGEZONDHEID EN  
LEEFMILIEU

### ONTWERP VAN WET BETREFFENDE DE AANVULLENDE PENSIOENEN

#### MEMORIE VAN TOELICHTING

##### ALGEMENE UITEENZETTING

Dames en Heren,

Het ontwerp van wet dat de Regering de eer heeft U ter beraadslaging voor te leggen, beoogt een algemene herziening van de wetgeving op de aanvullende pensioenen in uitvoering van het regeringsakkoord.

Daarin staat in het kader van de bevordering van de motivatie en de betrokkenheid van de werknemers te lezen : "op dezelfde wijze zal de regering de in het kader van sectoriële CAO's opgerichte pensioenfondsen in de tweede pijler aanmoedigen door ze ook buiten de loonnorm toe te laten".

#### I. AFBAKENING VAN DE TWEDE PENSIOENPIJLER

In het begin van deze inleiding past het een duidelijke afbakening te geven van de "tweede pensioenpijler". Daarin onderscheidt men enerzijds de "gewone pensioentoezeggingen" en anderzijds de "sociale pensioentoezeggingen".

De "gewone" aanvullende pensioentoezeggingen moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen. De fiscale voorwaarden en de eraan gekoppelde voordelen zijn dezelfde voor elke pensioenvorm van deze pijler. Zoals verder zal blijken verschillen de sociale en prudentiële voorwaarden echter naargelang de bestemming van de voordelen een werknemer of een zelfstandige is.

De "sociale pensioentoezeggingen" omvatten een aantal tot de tweede pijler behorende pensioenstelsels ten voordele van werknemers, die aan een aantal bijkomende voorwaarden voldoen. Zij genieten van specifieke fiscale stimuli en worden niet meegerekend in de loonnorm. Deze bijkomende voorwaarden zijn van sociale aard en onder meer bedoeld om de verspreiding van aanvullende pensioenvoordelen voor werknemers te bevorderen.

"GEWONE" PENSIOENTOEZEGGINGEN

Les engagements "ordinaires" de pension comprennent les formes de pension complémentaire suivantes :

1. les régimes de pensions complémentaires au profit des travailleurs, au niveau tant du secteur que de l'entreprise, ainsi qu'au profit des fonctionnaires;
2. les engagements individuels de pension au profit des travailleurs;
3. la continuation à titre personnel des engagements de pension visés aux 1. et 2.;
4. les régimes de pensions complémentaires et les engagements individuels de pension au profit de certains indépendants (mandataires d'entreprises) à côté du régime général connu de la pension complémentaire libre pour indépendants;

Cette délimitation des engagements "ordinaires" de pension est surtout importante sur le plan fiscal où les différentes formes de pension précitées sont traitées sur un pied d'égalité. Ces mêmes conditions et avantages fiscaux valent en effet pour toutes les formes précitées.

### **1. Régimes de pensions complémentaires au profit des travailleurs**

En Belgique, la loi du 6 avril 1995 (ci-après abrégée en LPC) est actuellement d'application aux pensions complémentaires. Cette loi constituait un grand pas en avant au niveau de la protection sociale des participants affiliés à une pension d'entreprise complémentaire et de leurs ayants droit.

Bien que l'exposé des motifs de la loi du 6 avril 1995 fasse explicitement référence à certaines formes de la pension sectorielle, celles-ci n'ont pas été incluses explicitement dans le champ d'application de la loi. Il s'agissait plus particulièrement des pensions complémentaires organisées au niveau de la branche d'activité par les commissions paritaires. Ce sont les pensions dites sectorielles, qui - nonobstant le fait qu'elles sont mal connues - existent depuis longtemps. Les premières conventions collectives de travail au niveau sectoriel qui instaurent des pensions complémentaires, existaient déjà juste après la seconde guerre mondiale. Dans cette optique, les pensions sectorielles sont plus anciennes que la plupart des pensions d'entreprise.

Maintenant, le projet vise expressément ces régimes sectoriels et élargit ainsi la réglementation en vigueur sur les pensions complémentaires.

### **2. Engagement individuel de pension au profit des travailleurs**

Le champ d'application est non seulement étendu aux fonds sectoriels, mais également aux engagements individuels de pension.

Un engagement individuel de pension est un engagement de pension occasionnel et non systématique pris par un employeur au profit d'un seul travailleur et de ses ayants droit. L'on a affaire à un engagement individuel de pension lorsqu'un avantage est accordé à une personne

De "gewone" pensioentoezeggingen omvatten de volgende vormen van aanvullende pensioenen :

1. aanvullende pensioenstelsels ten voordele van werknemers, zowel op sector- als op ondernemingsvlak, evenals ten voordele van ambtenaren;
2. individuele pensioentoezeggingen ten voordele van werknemers;
3. de individuele voortzetting van de pensioentoezeggingen bedoeld in 1. en 2.;
4. aanvullende pensioenstelsels en individuele pensioentoezeggingen aan bepaalde zelfstandigen (mandatarissen van ondernemingen) naast het algemeen gekend stelsel van vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen;

Deze afbakening van de "gewone" pensioentoezeggingen is vooral van belang op fiscaal vlak waar de verschillende voormelde pensioenvormen op dezelfde wijze worden behandeld. Dezelfde fiscale voorwaarden en voordelen gelden namelijk voor alle voormelde vormen.

### **1. Aanvullende pensioenstelsels ten voordele van werknemers**

In België is thans de wet van 6 april 1995 (hierna verder afgekort als W.A.P.) van toepassing op de aanvullende pensioenen. Deze wet was een grote stap vooruit in de sociale bescherming van de aangesloten deelnemers aan een aanvullend ondernemingspensioen en van hun rechthebbenden.

Alhoewel de memorie van toelichting bij de wet van 6 april 1995 expliciet verwees naar bepaalde vormen van het sectorpensioen, werden deze niet expliciet opgenomen in het toepassingsgebied van de wet. Het ging hierbij meer bepaald om de aanvullende pensioenen die georganiseerd werden op bedrijfstakniveau door de paritaire comités. Dit zijn de zogenaamde sectorpensioenen, die – ondanks het feit dat ze slecht gekend zijn – al gedurende lange tijd bestaan. De eerste collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau die in aanvullende pensioenen voorzagen, bestonden reeds vlak na de tweede wereldoorlog. In dit opzicht zijn sectorpensioenen ouder dan de meeste ondernemingspensioenen.

Het ontwerp beoogt nu uitdrukkelijk deze sectorale regelingen en verruimt aldus de in voege zijnde reglementering op de aanvullende pensioenen.

### **2. Individuele pensioentoezegging ten voordele van werknemers**

Naast een verruiming tot de sectorfondsen, wordt het toepassingsgebied ook uitgebreid tot de individuele pensioentoezeggingen.

Een individuele pensioentoezegging is een occasionele niet-stelselmatige pensioentoezegging van een werkgever aan één werknemer en zijn rechthebbenden. Men heeft te maken met een individuele pensioentoezegging wanneer een voordeel wordt toegekend aan een welbepaalde

bien déterminée, pour des motifs liés à la personne, et non à la catégorie du personnel à laquelle cette personne appartient. Il s'agit donc d'une convention de pension bilatérale individuelle, comme, par exemple, une promesse de pension qui fait l'objet d'un financement interne.

Ces engagements de pension ne tombaient pas dans le champ d'application de la LPC, avec comme conséquence que le travailleur au profit duquel une telle promesse de pension était faite, ne pouvait bénéficier de la protection de la loi et ne pouvait prétendre, en cas de sortie, aux réserves éventuelles qui auraient été constituées avant sa sortie.

Le présent projet entend remédier à cette situation. Il n'y a aucune raison de priver le travailleur au profit duquel un engagement individuel de pension a été fait, de la protection de la loi. C'est la raison pour laquelle une catégorie très restreinte d'engagements individuels de pension est expressément reprise dans le projet. Il s'agit d'engagements de pension faits par l'employeur au moment de la conclusion du premier contrat de travail avec le travailleur, et ce afin d'éviter d'éventuels abus.

Les engagements individuels de pension que l'employeur ferait à un autre moment, sont dorénavant interdits. Permettre encore cela irait à l'encontre d'un des objectifs les plus importants du projet, à savoir stimuler les régimes collectifs. Par l'interdiction des engagements de pension individuels à un autre moment qu'à l'engagement, on vise aussi à rendre plus difficile l'usage impropre qui en était fait en cas de licenciements de personnel. En effet, dans le passé, de tels engagements étaient souvent contractés dans le cadre d'un licenciement à l'occasion d'une restructuration à la place d'indemnités de licenciement ou de rupture.

### **3. Continuation à titre personnel des formes de pension visées aux 1. et 2.**

Le projet permet, sous certaines conditions limitatives, au travailleur qui quitte son employeur, de poursuivre individuellement le financement de sa pension extralégale. Cette possibilité est limitée parce qu'elle doit rester plutôt exceptionnelle étant donné que des régimes collectifs contribuent plus à la démocratisation. Cette forme d'épargne individuelle n'est pas considérée comme appartenant au troisième pilier, mais continue à relever du deuxième pilier, de telle sorte qu'elle continue à bénéficier des avantages fiscaux applicables au deuxième pilier.

### **4. Les régimes de pensions complémentaires et les engagements individuels de pension au profit de certains indépendants**

A côté des régimes de pension complémentaire pour indépendants, organisés légalement, comme la pension complémentaire libre, sont aussi inclus dans le deuxième pilier, les engagements de pension octroyés à certains indépendants bien déterminés.

Il s'agit ici d'une catégorie très restreinte d'indépendants, à savoir les personnes visées à l'article 3, §1er, alinéa 4 de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le

persoon, om persoonsgebonden redenen, en niet aan de personeelscategorie waartoe deze persoon behoort. Het betreft hier dus een individuele bilaterale pensioenovereenkomst, zoals bijvoorbeeld een intern gefinancierde pensioenbelofte.

Deze pensioentoezeggingen vielen naast de huidige W.A.P. met als gevolg dat de werknemer aan wie zo'n pensioentoezegging werd gedaan niet kon genieten van de bescherming van de wet en bij uittreding geen aanspraak kon maken op de eventuele reserves die reeds vóór zijn uittreding zouden zijn opgebouwd.

Voorliggend ontwerp brengt hierin verandering. Aangezien er geen redenen zijn waarom een werknemer aan wie een individuele pensioentoezegging is gedaan van de bescherming van de wet zou verstoken blijven, wordt een zeer beperkte categorie van individuele pensioentoezeggingen uitdrukkelijk in het ontwerp opgenomen. Het betreft hier pensioentoezeggingen die de werkgever aangaat op het ogenblik waarop hij de eerste arbeidsovereenkomst met de werknemer sluit, en dit om eventuele misbuiken te voorkomen.

Individuele pensioentoezeggingen die een werkgever op een ander moment zou doen worden nu verboden. Dit verder toelaten zou ingaan tegen één van de belangrijkste doelstellingen van het ontwerp, met name het stimuleren van collectieve regelingen. Door het verbieden van individuele pensioentoezeggingen op een ander ogenblik dan bij aanwerving wil men ook een oneigenlijk gebruik bij afvloeiing van personeel bemoeilijken. Dergelijke toeleggingen werden in het verleden immers vaak in het kader van een ontslag naar aanleiding van een herstructurering gedaan ter vervanging van opzeg- of verbrekingsvergoedingen.

### **3. Individuele voortzetting van de pensioenvormen bedoeld in 1. en 2.**

Het ontwerp laat onder bepaalde beperkende voorwaarden toe dat een werknemer nadat hij zijn werkgever heeft verlaten zelf verder instaat voor de financiering van zijn extralegaal pensioen. Die mogelijkheid wordt beperkt omdat ze eerder uitzonderlijk moet blijven aangezien collectieve stelsels meer bijdragen tot de democratisering. Deze individuele spaarvorm wordt niet beschouwd als derde pijler maar blijft deel uitmaken van de tweede pijler en blijft dus genieten van de op de tweede pijler van toepassing zijnde fiscale voordelen.

### **4. Aanvullende pensioenstelsels en individuele pensioentoezeggingen aan bepaalde zelfstandigen**

Naast de wettelijk georganiseerde aanvullende pensioenregelingen voor zelfstandigen zoals het vrij aanvullend pensioen worden ook pensioentoezeggingen aan bepaalde zelfstandigen tot de tweede pijler gerekend.

Het betreft hier een zeer beperkte categorie van zelfstandigen, met name de personen bedoeld in 3, § 1, vierde lid van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967

statut social des travailleurs indépendants. Il s'agit des mandataires d'entreprises, c.-à.-d. les dirigeants d'entreprises.

Tant les régimes de pension que les engagements individuels de pension sont visés. Ces engagements de pension bénéficient des mêmes avantages fiscaux que les pensions extralégales pour travailleurs.

Vu la catégorie d'indépendants visée, l'introduction d'un régime de protection spécifique au niveau social ne semblait pas nécessaire. Au niveau prudentiel, les assurances de groupe et les fonds de pension pour dirigeants d'entreprise sont déjà soumis au contrôle de l'Office de Contrôle des Assurances. Enfin, un financement interne d'un engagement de pension, au bilan de l'entreprise qui prend l'engagement de pension, continuera à être autorisé.

houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen. Dit zijn de mandatarissen van ondernemingen, de bedrijfsleiders.

Zowel pensioenstelsels als individuele pensioentoezeggingen worden bedoeld. Deze pensioentoezeggingen genieten dezelfde fiscale voordelen als de extralegale pensioenen voor werknemers.

Gelet op de categorie van zelfstandigen die bedoeld worden leek het invoeren van een specifieke beschermingsregeling op sociaal vlak niet nodig. Op prudentieel vlak zijn de groepsverzekeringen en de pensioenfondsen voor bedrijfsleiders reeds aan het toezicht van de Controledienst voor de Verzekeringen onderworpen. Tenslotte zal een interne financiering van een pensioenvoorziening, op de balans van de onderneming die de pensioentoezegging doet verder worden toegestaan.

### LES ENGAGEMENTS "SOCIAUX" DE PENSION

Dans le but de promouvoir le développement de régimes plus sociaux et surtout de plans principalement sectoriels, un certain nombre d'avantages fiscaux spécifiques seront accordés. De plus, il est prévu que les engagements de pension de ce type sortent de la norme salariale.

Ne sont pas visées ici toutes les formes de pension extralégale du deuxième pilier, telles que décrites ci-dessus. Seuls certains régimes de pension au profit des travailleurs, que ce soit au niveau du secteur ou de l'entreprise, entrent en ligne de compte, à condition qu'ils satisfassent à des conditions strictes. Il s'ensuit que ni les engagements individuels de pension, ni les engagements de pension au profit d'indépendants n'entrent en ligne de compte.

Pour pouvoir bénéficier de ces avantages supplémentaires des régimes "sociaux" de pension, les plans de pension complémentaire devront satisfaire à plusieurs conditions. Certaines conditions sont communes à tous les régimes qui entrent en ligne de compte pour ces avantages. D'autres conditions sont différentes et tiennent compte de la spécificité des régimes sectoriels d'une part et des régimes d'entreprise qui y sont assimilés d'autre part.

#### Conditions communes :

- le plan de pension complémentaire doit être applicable à tous les travailleurs;
- le plan de pension doit comprendre un volet "pension" et un volet "solidarité";
- le volet "solidarité" doit comprendre un minimum de droits solidaires qui seront fixés par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres;
- les deux volets du plan doit faire l'objet d'une gestion ou d'une surveillance paritaire;
- les bénéficiaires, après constitution de toutes les provisions, doivent être répartis et les frais limités selon des principes similaires à ceux de l'arrêté

### "SOCIALE" PENSIENTOEEZEGGINGEN

Teneinde de uitbouw van meer sociale stelsels en vooral van voornamelijk sectorale plannen te stimuleren worden een aantal specifieke fiscale voordelen uitgewerkt en wordt bepaald dat dergelijke pensioentoezeggingen buiten de loonnorm vallen.

Het gaat hier niet om alle vormen van bovenwettelijke pensioenen van de tweede pijler, zoals die hierboven werden omschreven. Alleen bepaalde pensioenstelsels ten voordele van werknemers, zowel op sectoraal als op bedrijfsvlak, komen in aanmerking als ze voldoen aan strenge voorwaarden. Individuele pensioentoezeggingen komen dus niet in aanmerking net zoals pensioentoezeggingen aan zelfstandigen.

Aan die bijkomende voordelen van de "sociale" pensioenstelsels zijn dus verschillende voorwaarden verbonden. Een aantal voorwaarden zijn gemeenschappelijk voor alle stelsels die voor die voordelen in aanmerking komen. Andere voorwaarden zijn verschillend en houden rekening met de eigen aard van enerzijds de sectorale en anderzijds de ermee gelijkgestelde ondernemingsstelsels.

#### Gemeenschappelijke voorwaarden :

- het aanvullend pensioenplan moet voor alle werknemers gelden;
- het aanvullend pensioenplan moet in een luik "pensioen" en in een luik "solidariteit" voorzien;
- het luik "solidariteit" moet een minimum aan solidaire rechten bevatten die in een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit zullen worden vastgesteld;
- de twee luiken van het plan moeten paritair beheerd worden of aan een paritair toezicht onderworpen zijn;
- de winst, na aanleg van alle voorzieningen, moet worden verdeeld en de kosten worden beperkt volgens gelijkaardige principes als deze van het

royal du 14 mai 1969 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés (aussi dénommé l'AR 69).

koninklijk besluit van 14 mei 1969 betreffende de toekenning van bovenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers (het zogenaamde KB 69).

#### Les conditions spécifiques par type de plan :

*Pour les plans sectoriels :*

- l'engagement de pension doit être applicable à tous les travailleurs ressortissant au régime instauré par la CCT;
- la CCT par laquelle le régime de pension est instauré, doit être de durée illimitée et rendue obligatoire par le Roi. Préalablement à une éventuelle résiliation de la convention collective de travail, l'organe paritaire dans lequel cette convention a été conclue, doit prendre la décision d'abroger le régime de pension. La décision d'abrogation d'un régime de pension sectoriel est valable uniquement quand elle a été prise à 80% des voix des membres qui représentent les employeurs et 80% des voix des membres qui représentent les travailleurs.

La CCT sectorielle mentionne qu'elle a été conclue en application de la présente loi et en exécution de la décision des organisations représentatives de la commission ou de la sous-commission paritaire concernée et qu'elle a pour unique objet l'instauration d'un régime de pension sectoriel.

- la convention de travail sectorielle peut prévoir qu'un employeur organise lui-même l'engagement de pension. C'est ce que l'on appelle l'opting out. Il est en fait limité au volet pension, l'opting out étant exclu pour l'engagement de solidarité. Cela signifie donc que les travailleurs d'un employeur qui fait usage de l'opting out, bénéficient, d'une part, d'un engagement de pension au niveau de l'entreprise (dont le contenu est au moins équivalent à l'engagement qui est fixé dans le plan sectoriel) et, d'autre part, d'un engagement de solidarité au niveau sectoriel.

*Pour les secteurs où un plan sectoriel n'est pas instauré :*

- le plan de pension complémentaire doit être applicable à tous les travailleurs de l'entreprise;
- le plan de pension complémentaire doit être instauré par le biais d'une CCT ou, dans les cas où, suite à l'absence de structure de concertation, il n'est pas possible de conclure une CCT, via une procédure particulière. La décision d'abrogation du plan doit répondre aux mêmes conditions et être prise sur une même base, à savoir 80% des voix des membres représentant les travailleurs et les employeurs, en cas de CCT.

#### Le volet "solidarité"

Comme l'intention est de promouvoir (par des incitants fiscaux) le développement de la solidarité, il est indiqué

#### Specifieke voorwaarden per type plan :

*Voor de sectorplannen :*

- de pensioentoezegging moet van toepassing zijn op alle werknemers die onder het stelsel ingericht door de CAO vallen;
- de CAO waarbij het pensioenstelsel wordt ingevoerd moet van onbepaalde duur zijn en door de Koning algemeen bindend verklaard. Voorafgaandelijk aan een eventuele opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst moet het paritair orgaan, waarin deze overeenkomst werd gesloten, de beslissing nemen om het pensioenstelsel op te heffen. De beslissing tot opheffing van een sectoraal pensioenstelsel is enkel geldig wanneer zij 80 % van de stemmen van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en 80 % van de stemmen van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, heeft bekomen.

De sectorale CAO vermeldt dat zij werd gesloten in toepassing van deze wet en in uitvoering van de beslissing van de representatieve organisaties in het betrokken paritair comité of sub-comité en dat ze als enig onderwerp de invoering van een sectoraal pensioenstelsel heeft.

- de sectorale arbeidsovereenkomst kan bepalen dat een werkgever de pensioentoezegging zelf organiseert. De zogenaamde opting out is echter wel beperkt tot het luik pensioenen; voor de solidariteitstoezegging is opting out uitgesloten. Dit betekent dus dat de werknemers van een werkgever die aan opting out doet, enerzijds genieten van een pensioentoezegging op ondernemingsniveau (waarvan de inhoud minstens gelijkwaardig is aan de toezegging die vastgelegd werd in het sectorplan) en anderzijds van een solidariteitstoezegging op sectorniveau.

*Voor de sectoren waar geen sectorplan werd ingevoerd :*

- het aanvullend pensioenplan moet voor alle werknemers van de onderneming gelden;
- het aanvullend pensioenplan moet door middel van een CAO worden ingesteld of, indien het omwille van het ontbreken van een overlegstructuur binnen de onderneming niet mogelijk is om een CAO af te sluiten, door middel van een bijzondere procedure. De beslissing tot opheffing van het plan moet aan dezelfde voorwaarden voldoen en moet op dezelfde basis genomen worden, o.a. 80 % van de stemmen van de leden die de werknemers en de werkgevers vertegenwoordigen bij CAO.

#### Het luik "solidariteit"

Aangezien het de bedoeling is (door middel van fiscale stimuli) de ontwikkeling van de solidariteit te bevorderen, is

de prévoir un certain nombre de prescriptions quant à l'organisation de cette solidarité.

Sans donner ici le détail de ces règles, il est toutefois utile pour la bonne compréhension des objectifs poursuivis de décrire comment on conçoit globalement ce volet solidarité.

En premier lieu, il faut relever que le volet solidarité fait partie intégrante du plan de telle sorte que le traitement fiscal avantageux s'y applique également.

Il est important de noter qu'il existe un lien de complémentarité étroit entre le volet solidarité et le volet pension. Le volet pension contient des garanties en cas de retraite (parfois aussi de décès et d'invalidité) qui donnent lieu à des droits et à des prestations, calculés sur base de critères techniques tenant compte à la fois du profil personnel de l'affilié dans l'entreprise et du groupe considéré (mutualisation des risques) tandis que le volet solidarité est plutôt destiné à permettre de faire face à d'autres situations de besoin social pas nécessairement assurables et dont les effets seront supportés également par tous (d'où l'importance de ne pas permettre l'opting out pour ce volet).

Lors de la mise en place d'un plan de pension, les parties concernées détermineront, dans le cadre de celui-ci, un certain nombre d'avantages qui seront organisés sur une base solidaire. Un arrêté royal déterminera quelles sont les prestations qui peuvent être comprises dans la solidarité et quelle doit être la solidarité minimale.

Pour la transparence des opérations, la réglementation impose de déterminer clairement pour chaque plan le contenu de cette solidarité, ses modalités de gestion et de fonctionnement et son mode de financement.

Le contenu de la solidarité peut revêtir des formes diverses :

- financement de la constitution de l'engagement de pension pendant certaines périodes d'inactivité telles que chômage ou interruption de carrière ou en cas de faillite de l'employeur;
- indemnité de perte de revenu dans certains cas tels que incapacité de travail permanente, décès en cours de carrière ou maladie grave;
- l'augmentation de paiements en cours.

La manière la plus simple et la plus indiquée est de financer le volet solidarité par le biais d'un système de répartition et en fonction des versements du volet pension.

Un employeur qui fait usage de la faculté éventuelle d'opting out pour l'engagement de pension, doit continuer à cotiser au fonds de solidarité.

Si le fonds de solidarité est organisé au sein d'un organisme de pension, l'organisation doit être telle qu'elle ne puisse porter atteinte aux droits acquis des affiliés dans le volet "pension". Ce volet "solidarité" devra également être géré paritairement.

het aangewezen te voorzien in een aantal regels inzake de organisatie van die solidariteit.

Zonder hier in het detail van die regels te willen treden, is het niettemin voor een goed begrip van de nagestreefde doelstellingen nuttig om te omschrijven hoe men in het algemeen dit luik solidariteit opvat.

In de eerste plaats wordt benadrukt dat het luik solidariteit integraal deel uitmaakt van het plan zodat de voordelige fiscale behandeling ook voor dit luik geldt.

Het is van belang te onderstrepen dat er een nauwe band van complementariteit bestaat tussen het luik solidariteit en het luik pensioenen. Het luik pensioenen bevat waarborgen in geval van op pensioenstelling (soms ook ingeval van overlijden of invaliditeit), die aanleiding geven tot rechten en prestaties die berekend worden aan de hand van technische criteria. Deze criteria houden tezelfdertijd rekening met het persoonlijk profiel van de aangeslotene in de onderneming en met de groep (mutualisering van de risico's). Het luik solidariteit is eerder bestemd om tegemoet te komen aan andere situaties van sociale behoefte, die niet noodzakelijk verzekeraar zijn en waarvan de gevolgen ook door iedereen zullen worden gedragen (vandaar het belang dat voor dit luik geen opting out wordt toegelaten).

Bij het instellen van een plan moeten de betrokken partijen een zeker aantal voordelen in het kader van het plan vaststellen, die op basis van solidariteit zullen worden georganiseerd. In een koninklijk besluit zal worden vastgelegd welke prestaties onder die solidariteit kunnen vallen en welke de minimale solidariteit moet zijn.

Voor de doorzichtigheid van de verrichtingen legt de reglementering op dat voor elk plan de inhoud van die solidariteit, de modaliteiten van beheer en werking en de wijze van financiering ervan duidelijk moeten worden vastgelegd.

Inhoudelijk kan die solidariteit verschillende vormen aannemen :

- financiering van de opbouw van de pensioentoezegging gedurende bepaalde periodes van inactiviteit zoals werkloosheid of loopbaanonderbreking of bij faillissement van de werkgever;
- vergoeding van inkomstenverlies in bepaalde gevallen zoals permanente arbeidsongeschiktheid, overlijden tijdens de loopbaan of ernstige ziekte;
- de verhoging van lopende uitkeringen.

De meest eenvoudige en aangewezen wijze om het luik solidariteit te financieren is via repartitie en in functie van de stortingen voor het luik pensioenen.

Een werkgever die gebruik heeft gemaakt van de eventuele mogelijkheid tot opting out voor de pensioenverbintenis, moet toch blijven bijdragen in het solidariteitsfonds.

Indien het solidariteitsfonds binnen een pensioeninstelling wordt georganiseerd, moet de organisatie van dien aard zijn dat zij geen afbreuk kan doen aan de verworven rechten van de aangeslotenen in het luik "pensioen". Dit luik "solidariteit" dient ook op paritaire wijze te worden

Un minimum de règles est prévu concernant la gestion et le fonctionnement de ces fonds de solidarité. Le contrôle du respect des plans et de l'équilibre financier du système de répartition est confié à la division Fonds de pension de l'Office de Contrôle des Assurances.

## II. PLAN DU PROJET

Le projet est divisé en quatre titres dont le deuxième est le plus ample et le plus important. Ce titre contient les règles auxquelles les relations entre les acteurs intervenant dans le cadre des pensions complémentaires pour travailleurs sont désormais soumises.

Ce titre remplace en fait l'actuelle loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires (LPC), qui est abrogée.

Le premier titre comprend la disposition générale qui précise que la loi règle une matière visée par l'article 78 de la Constitution. Le troisième titre vise à apporter une série de modifications nécessaires à un certain nombre de lois existantes. Le quatrième titre enfin, contient un certain nombre de dispositions diverses et finales.

### TITRE II. LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Le projet prend comme point de départ un deuxième pilier intégré. En principe, toutes les formes collectives de pension complémentaire et les promesses individuelles de pension, telles que décrites ci-dessus, qui trouvent leur fondement dans un contrat de travail individuel ou une convention collective de travail tombent sous le champ d'application du projet. Le point de repère reste donc, comme précédemment, le contrat de travail. Le choix d'un deuxième pilier intégré implique également qu'il ne sera pas inséré dans la LPC un volet distinct pour les régimes de pension sectoriels. Les pensions d'entreprise et les pensions sectorielles sont régies ensemble dans une structure juridique intégrée.

Le choix d'un deuxième pilier intégré est basé sur une constatation empirique. On a, en effet, constaté que, dans de nombreux cas, les régimes sectoriels existants suivaient effectivement l'esprit de la LPC. Ce qui fait qu'il n'y a pas de contradiction entre l'objet d'un grand nombre d'articles de la LPC et les régimes sectoriels. Il a donc semblé inutile d'insérer dans la LPC un volet distinct pour les pensions sectorielles. De trop nombreux articles se chevaucheraient si l'on optait pour deux sections distinctes au sein de la loi. Par contre, certains articles dans la LPC actuellement en vigueur ne sont pas applicables aux pensions sectorielles. On pense, par exemple, au régime de participation du conseil d'entreprise ou du comité pour la protection et la prévention au travail. Il va de soi que ces organes d'entreprise n'ont pas de plus-value dans un régime sectoriel. Dès lors, le projet ne comprend pas de chapitre distinct pour les pensions sectorielles. Certains articles tiennent compte néanmoins des spécificités des pensions tant sectorielles que d'entreprise.

beheerd.

Er wordt in een minimum aan regels voorzien inzake het beheer en de werking van die solidariteitsfondsen. Het toezicht op de naleving van de plannen en op het financieel evenwicht van het repartitiesysteem wordt toevertrouwd aan de afdeling Pensioenfondsen van de Controledienst voor de Verzekeringen.

## II. INDELING VAN HET ONTWERP

Het ontwerp is ingedeeld in vier titels, waarvan de tweede de omvangrijkste en de belangrijkste is. Deze titel bevat de regels die voortaan de betrekkingen zullen beheersen tussen alle medespelers in het kader van de aanvullende pensioenen voor werknemers.

Deze titel vervangt in feite de huidige wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen (W.A.P.), die opgeheven wordt.

De eerste titel bevat de algemene bepaling dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet. In de derde titel worden een reeks noodzakelijke wijzigingen aangebracht aan een aantal bestaande wetten. De vierde titel bevat tenslotte een aantal diverse en slotbepalingen.

### TITEL II. AANVULLENDE PENSIOENEN

Het ontwerp gaat uit van een geïntegreerde tweede pijler. In principe vallen alle collectieve vormen van aanvullend pensioen en de individuele pensioenbeloftes, zoals hierboven beschreven, die hun grondslag vinden in een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst onder het ontwerp. Het aanknopingspunt blijft dus, zoals voorheen, de arbeidsovereenkomst. De keuze voor een geïntegreerde tweede pijler houdt ook in dat er geen apart luik voor sectorale pensioenregelingen in de W.A.P. wordt ingevoegd. Ondernemingspensioenen en sectorpensioenen worden samen geregeld in een geïntegreerde juridische structuur.

De keuze voor een geïntegreerde tweede pijler is gebaseerd op een empirische vaststelling. Deze vaststelling is dat de bestaande sectorale regelingen in vele gevallen de geest van de W.A.P. de facto volgen. Dit maakt dat er geen tegenstrijdigheid is tussen de doelstelling van een groot aantal artikelen van de W.A.P. en de sectorale regelingen. Een apart luik voor sectorpensioenen in de W.A.P. lijkt dan ook overbodig. Al te veel artikelen zouden elkaar overlappen als voor twee gescheiden afdelingen binnen de wet werd geopteerd. Daarentegen zijn er bepaalde artikelen in de in voege zijnde W.A.P. die niet toepasbaar zijn op sectorpensioenen. Een voorbeeld hiervan is de regeling van inspraak door de ondernemingsraad of het comité voor bescherming en preventie op het werk. Deze ondernemingsorganen hebben vanzelfsprekend geen meerwaarde in een sectoraal stelsel. Er is dus geen apart hoofdstuk voor sectorpensioenen in het ontwerp ingeschreven, maar bepaalde artikelen houden wel rekening met de eigenheden van zowel ondernemings- als sectorpensioenen.

Le même raisonnement a été suivi en ce qui concerne l'engagement individuel de pension. Dans ce cas aussi, il est inutile d'introduire un volet distinct; on a suivi l'option de prévoir, si nécessaire, des dispositions spécifiques à cette catégorie d'engagements de pension.

Le choix d'un seul texte de loi, qui s'applique au niveau tant des pensions d'entreprise et des pensions sectorielles qu'au niveau des engagements individuels de pension, a une incidence sur le plan légistique. Il faut non seulement réécrire certains articles, mais aussi modifier la structure de la LPC. C'est la raison pour laquelle l'on n'a pas choisi la voie de dispositions modificatives et que la loi a été entièrement réécrite. Ceci a comme conséquence que l'on dispose directement d'un texte coordonné sans que le lecteur doive lui-même effectuer de nombreuses modifications. A ce propos, il est important de noter qu'aucun article de la LPC actuellement en vigueur n'a été supprimé. Le nouveau cadre légistique donne à la LPC une structure précise et cohérente.

Le premier chapitre de ce titre définit l'objet et le champ d'application. Il fournit les définitions nécessaires à la bonne compréhension du texte du projet.

Le deuxième chapitre contient les règles relatives à l'instauration, la modification et l'abrogation d'un engagement de pension. Ce chapitre définit également les conditions spécifiques auxquelles un régime de pension doit satisfaire pour être considéré comme un régime "social" de pension.

Dans les troisième et quatrième chapitres, qui traitent respectivement des conditions d'adhésion à un engagement de pension et de la protection des réserves, prestations acquises et des garanties des affiliés, les dispositions actuelles de la LPC ont été reprises. Ces dispositions ont été mises à jour et améliorées pour tenir compte des imprécisions et imperfections qui se sont manifestées lors de leur mise en pratique.

Le cinquième chapitre, qui traite de la sortie d'un affilié du régime de pension, est un chapitre fondamental dans ce deuxième titre. Ici aussi, le texte est inspiré de la LPC actuelle, dont les dispositions ont été mises à jour. Il a été prévu également qu'après leur sortie, les travailleurs peuvent poursuivre, sous certaines conditions, la constitution de leurs avantages de pension dans le cadre du deuxième pilier.

Par opposition à la loi actuelle du 6 avril 1995, le sixième chapitre du présent projet de loi contient un certain nombre de dispositions distinctes consacrées au changement d'organisme de pension, au véhicule de financement et au transfert éventuel des réserves qui y fait suite.

Le septième chapitre traite de la participation des travailleurs. A côté de la consultation des organes compétents de l'entreprise sur certaines matières, la gestion paritaire des institutions de prévoyance (des fonds de pension) est désormais réglée de façon générale. En outre, le projet institue un organe de surveillance composé paritairement pour le cas où l'organisme de pension n'est pas géré paritairement.

Aux fins de favoriser la transparence, le huitième chapitre impose à l'organisme de pension de rédiger un rapport

Dezelfde redenering werd gevolgd voor de individuele pensioentoezegging. Ook hier is een afzonderlijk luik overbodig en werd ervoor geopteerd waar nodig uitdrukkelijk in specifieke bepalingen voor deze categorie van pensioentoezeggingen te voorzien.

De keuze voor één enkele wettekst die zowel op ondernemingspensioenen, op sectorpensioenen als op individuele pensioentoezeggingen van toepassing is, heeft een legistiek gevolg. Niet alleen worden bepaalde artikels herschreven maar wordt ook de structuur van de W.A.P. gewijzigd. Vandaar dat de wet helemaal opnieuw werd geschreven en er niet via wijzigingsbepalingen werd gewerkt. Dit leidt meteen tot een gecoördineerde tekst zonder dat de lezer zelf talrijke wijzigingen moet doorvoeren. Hierbij is het belangrijk op te merken dat er geen artikels van de in voege zijnde W.A.P. zijn weggelaten. Het nieuwe legistische kader geeft de W.A.P. een duidelijke en coherente structuur.

In het eerste hoofdstuk van deze titel wordt het doel, het toepassingsgebied en de voor een goed begrip van de tekst van het ontwerp noodzakelijke definities gegeven.

Het tweede hoofdstuk bevat de regels inzake de invoering, wijziging en opheffing van een pensioentoezegging. In dit hoofdstuk zijn ook de specifieke voorwaarden beschreven waaraan een pensioenstelsel moet voldoen om te kunnen worden beschouwd als een "sociaal" pensioenstelsel.

In het derde hoofdstuk en het vierde hoofdstuk, die respectievelijk gaan over de toetredingsvoorwaarden tot een pensioentoezegging en over de bescherming van de verworven reserves, verworven prestaties en waarborgen van de aangeslotenen, werden de huidige bepalingen uit de W.A.P. overgenomen. Deze bepalingen werden geactualiseerd en verbeterd om rekening te houden met de onvolkomenheden en onduidelijkheden die bij de toepassing ervan in de praktijk tot uiting zijn gekomen.

Het vijfde hoofdstuk dat over de uittreding van een aangeslotene uit een pensioenstelsel handelt is een cruciaal hoofdstuk in deze tweede titel. Ook hier werd inspiratie gezocht in de huidige W.A.P. en werden de bepalingen geactualiseerd. Ook werd erin voorzien dat werknemers na hun uittreding onder bepaalde voorwaarden hun pensioenvoordelen in het kader van de tweede pijler verder kunnen opbouwen.

In het zesde hoofdstuk worden nu, in tegenstelling tot de huidige wet van 6 april 1995, een aantal afzonderlijke bepalingen gewijd aan de situatie van verandering van pensioeninstelling, het financieringsinstrument, en de eventueel ermee verbonden overdracht van reserves.

Het zevende hoofdstuk handelt over de inspraak van de werknemers. Naast de raadpleging van de bevoegde organen in de onderneming over bepaalde aangelegenheden wordt nu op een algemene wijze het paritair beheer van de voorzorginstellingen (de pensioenfondsen) geregeld. Daarenboven wordt in een paritair samengesteld toezichtsorgaan voorzien voor het geval waar de pensioeninstelling niet paritair wordt beheerd.

Ten einde de transparantie te bevorderen wordt in het achtste hoofdstuk aan de pensioeninstelling de verplichting



annuel, destiné à toutes les parties concernées (organisateur, employeur et travailleur).

Le neuvième chapitre contient les dispositions particulières relatives au volet "solidarité" qui devra être organisé par les organisateurs dans le cadre des régimes "sociaux" de pension.

Le dixième chapitre définit les règles relatives au contrôle du respect de la présente loi. Ce contrôle est confié à l'Office de Contrôle des Assurances. La pratique des dernières années a montré qu'il est nécessaire de mettre en place des structures de concertation adaptées au volet social de la réglementation en matière de pensions complémentaires. A cet effet, deux organes sont créés : le Conseil des Pensions Complémentaires et la Commission des Pensions Complémentaires.

Le onzième chapitre contient les sanctions pénales, le douzième règle la prescription de l'action contre l'organisateur pour non-paiement des contributions, et le treizième chapitre, les dispositions transitoires nécessaires.

### TITRE III. DISPOSITIONS MODIFICATIVES

Le troisième titre du projet modifie un certain nombre de lois existantes.

Le premier article de ce titre ajoute les organismes de pension et les personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité dans l'ordre des privilèges et hypothèques de la loi du 16 décembre 1851.

La deuxième modification vise à ouvrir le régime dit de l'AR 69 à toutes les entreprises et institutions d'assurances. A cette fin, la loi du 12 juillet 1957 relative à la pension de retraite et de survie des employés, est adaptée.

Troisièmement, quelques articles de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances sont légèrement modifiés.

Le quatrième chapitre de ce titre regroupe toutes les modifications à la législation fiscale.

Enfin, il convenait de compléter l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité relative à la norme salariale, en y introduisant les régimes "sociaux" de pension.

### TITRE IV. DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Le quatrième titre contient un certain nombre de dispositions diverses et finales, dont celle qui autorise le Roi à étendre le régime existant d'avantages supplémentaires (régime AR 69), celle qui abroge la loi du 6 avril 1995, celle qui étend le cadre organique de l'Office de Contrôle et celle concernant l'entrée en vigueur de la loi.

opgelegd een jaarlijks rapport op te stellen, dat bestemd is voor alle betrokken partijen (inrichter, werkgever en werknemer).

Het negende hoofdstuk bevat de bijzondere bepalingen in verband met het luik "solidariteit" die de inrichters in het kader van de "sociale" pensioenstelsels moeten organiseren.

In het tiende hoofdstuk wordt het toezicht op de naleving van deze wet geregeld. Dit toezicht wordt toevertrouwd aan de Controledienst voor de Verzekeringen. Uit de praktijk van de laatste jaren is gebleken dat er nood is aan overlegstructuren die aangepast zijn aan het sociale luik van de reglementering inzake aanvullende pensioenen. Daartoe worden twee organen opgericht : de Raad voor Aanvullende Pensioenen en de Commissie voor Aanvullende Pensioenen.

Het elfde hoofdstuk bevat de strafsancities, het twaalfde regelt de verjaring van vordering tegen de inrichter wegens niet betaling van de bijdragen en het dertiende tenslotte de noodzakelijke overgangsbepalingen.

### TITEL III. WIJZIGINGSBEPALINGEN

In de derde titel van het ontwerp worden een aantal bestaande wetten gewijzigd.

Het eerste artikel van deze titel voegt de pensioeninstellingen en rechtspersonen, belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging toe aan de rangorde van de voorrechten in de hypotheekwet van 16 december 1851.

De tweede wijziging beoogt het zogenaamde regime van het KB 69 open te stellen tot alle verzekeringsondernemingen en -instellingen. Daartoe wordt de wet van 12 juli 1957 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor bedienden aangepast.

In de derde plaats worden enkele artikelen van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen licht gewijzigd.

In een vierde hoofdstuk van deze titel worden alle wijzigingen aan de fiscale wetgeving samengebracht.

Tenslotte diende ook artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen inzake de loonnorm te worden aangevuld met de "sociale" pensioenstelsels.

### TITEL IV. DIVERSE EN SLOTBEPALINGEN

De vierde titel bevat enkele diverse en slotbepalingen waarin ondermeer de Koning de bevoegdheid wordt gegeven om het nu bestaande stelsel van bijkomende voordelen (regime KB 69) uit te breiden, de wet van 6 april 1995 wordt opgeheven, het organiek kader van de Controledienst wordt uitgebreid en de inwerkingtreding van de wet wordt geregeld.

### III. LES REGIMES DE PENSION SECTORIELS

Vu l'importance attachée au développement de ces régimes, il convient, dans cette introduction, d'attirer l'attention sur les spécificités qui caractérisent ces régimes et sur le contexte général de leur apparition.

#### PENSIONS SECTORIELLES ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Les pensions sectorielles sont l'expression d'un dialogue social au niveau du secteur. Cette forme de pension fait partie de la politique sociale que les employeurs et les travailleurs souhaitent suivre dans un secteur. Ce n'est pas l'employeur qui fait une promesse de pension au sein de son entreprise, mais ce sont les partenaires sociaux qui, par le biais d'une convention collective de travail, instaurent un régime de pension au profit des travailleurs de la branche d'activité.

Les pensions sectorielles résultent de conventions collectives de travail conclues entre les partenaires sociaux, à savoir les organisations syndicales représentatives des employeurs et des travailleurs représentés dans la commission paritaire de la branche d'activité. En d'autres termes, la pension sectorielle est le résultat d'une convention négociée à l'occasion d'une concertation collective.

La base juridique de la pension sectorielle est dès lors la convention collective de travail, qui est rendue obligatoire par arrêté royal et lie tous les employeurs et travailleurs ressortissant à l'organe paritaire, dans la mesure où ils tombent sous le champ d'application tel que celui-ci est défini dans la convention. Concrètement, ceci signifie que, même pour les employeurs non organisés et les travailleurs employés par eux, la convention collective de travail devient une règle de droit contraignante et non pas supplétive, suite à la déclaration de force obligatoire. Une autre conséquence importante de cette extension de la force obligatoire de la convention collective de travail est l'application de sanctions pénales et d'amendes administratives en cas de non-respect de la convention. Ceci implique par exemple qu'un employeur ne peut pas se soustraire au régime sectoriel. Cela n'est possible que si les partenaires sociaux représentés dans la commission paritaire prévoient cette possibilité dans la convention collective de travail.

En outre, un régime de pension sectoriel rendu obligatoire par arrêté royal, n'est précédé dans la hiérarchie des sources de droit au niveau des relations de travail que par les dispositions contraignantes de la loi. Ceci fait que, d'un point de vue juridique, les pensions sectorielles ont une base juridique solide. Les partenaires sociaux sont habilités à organiser le régime de pension complémentaire conformément aux besoins et caractéristiques du secteur, tenant compte des limitations légales contraignantes.

La pension sectorielle est légalement obligatoire. Cette caractéristique est propre aux régimes sectoriels de protection sociale complémentaire – quel que soit le risque couvert – organisés par des commissions paritaires. Ce caractère obligatoire distingue les pensions sectorielles des pensions d'entreprise, qui sont en effet des engagements de pension volontaires pris par un employeur.

### III. SECTORALE PENSIOENSTELSELS

Gelet op het belang dat aan de ontwikkeling van deze stelsels wordt gehecht, past het in deze inleiding aandacht te geven aan de bijzonderheden die deze stelsels kenmerken en de algemene context waarin ze zijn ontstaan.

#### SECTORPENSIOENEN EN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Sectorpensioenen zijn de uitdrukking van een sociale dialoog op sectorniveau. Als pensioenvorm maken ze deel uit van een sociaal beleid dat werkgevers en werknemers binnen een sector willen hanteren. Het is niet de werkgever die binnen zijn onderneming een pensioentoezegging doet, maar het zijn de sociale partners die middels een collectieve arbeidsovereenkomst een pensioenstelsel inrichten voor de werknemers van de bedrijfstak.

Sectorpensioenen vloeien voort uit collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten tussen de sociale partners, namelijk de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité van de bedrijfstak. Een sectorpensioen is met andere woorden het resultaat van een collectief onderhandelde overeenkomst.

De juridische basis van een sectorpensioen is dan ook de collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen bindend wordt verklaard bij koninklijk besluit en die bindend is voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan, voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst bepaald is. Dit betekent concreet dat ook voor niet georganiseerde werkgevers en de daarbij tewerkgestelde werknemers de collectieve arbeidsovereenkomst in de plaats van een suppletieve een dwingende rechtsregel wordt door de algemeen bindend verklaring. Een ander belangrijk gevolg van de algemeen bindend verklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst is dat er strafsancities en administratieve geldboetes staan op het niet naleven van de overeenkomst. Dit houdt bijvoorbeeld in dat een werkgever zich niet aan het sectorale stelsel kan onttrekken. Enkel indien de sociale partners in het paritair comité in deze mogelijkheid voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst is het mogelijk.

Bovendien wordt een sectorale pensioenregeling die bij koninklijk besluit algemeen bindend is verklaard, in de hiërarchie der rechtsbronnen in de arbeidsbetrekkingen enkel voorafgegaan door de dwingende bepalingen van de wet. Dit maakt dat sectorpensioenen juridisch gezien een stevige juridische basis hebben. De sociale partners hebben de bevoegdheid om het aanvullend pensioenstelsel in te vullen overeenkomstig de behoeften en kenmerken van de sector met inachtnaam van de wettelijke beperkingen die van dwingend recht zijn.

Een sectorpensioen heeft een wettelijk verplicht karakter. Dit is eigen aan alle sectorale stelsels van aanvullende sociale bescherming – ongeacht het gedekte risico – die paritaire comités inrichten. Dit verplicht karakter is een belangrijk onderscheid met ondernemingspensioenen die immers vrijwillige pensioentoezeggingen door een werkgever vormen.

Lorsqu'il s'agit de pensions sectorielles, il y a non seulement participation mais également un pouvoir de décision pour les travailleurs. Le pouvoir d'organiser réside, en effet, dans la commission paritaire. Dès lors, les représentants des employeurs et des travailleurs décident ensemble du régime de pension. La convention collective de travail, qui peut être considérée comme le support de la pension sectorielle, est la meilleure garantie d'une concertation négociée. Les modalités de participation et de décision des travailleurs sont structurellement intégrées dans le système.

Als het om sectorpensioenen gaat is er niet alleen inspraak maar ook beslissingsbevoegdheid voor werknemers. De inrichtende bevoegdheid ligt immers in het paritair comité. Derhalve beslissen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers tezamen over het pensioenstelsel. De collectieve arbeidsovereenkomst is als drager van het sectorpensioen de beste garantie van een onderhandeld overleg. De inspraak- en beslissingsmodaliteiten van de werknemers zitten structureel verankerd in het systeem.

#### **PENSIONS SECTORIELLES : PROTECTION SOCIALE**

La concertation sociale assez intensive entre organisations d'employeurs et de travailleurs a contribué dans une importante mesure à l'avancée du droit social moderne. Les commissions paritaires constituent dès lors l'axe du système au niveau des branches d'activité. Des pensions sectorielles en font partie et ont un objectif social qui va plus loin que les pensions d'entreprise. Les pensions sectorielles veulent donner une garantie de revenus complémentaires à des pensionnés relevant d'une grande branche d'activité. Des pensions d'entreprise relèvent plutôt de la stratégie moderne de récompense d'une entreprise. Des pensions sectorielles n'ont pas leur place dans la philosophie de stratégie de récompense mais dans une idée de protection sociale. Elles expriment un souci de solidarité et d'égalité au sein des pensions complémentaires.

Les pensions sectorielles existantes en témoignent. Dans des branches d'activité qui ont instauré une pension sectorielle, on peut notamment retrouver les caractéristiques de solidarité suivante :

- caractère obligatoire pour toutes les entreprises du secteur;
- aucune sélection de risque n'est effectuée, par exemple au moyen de questionnaires ou d'examens médicaux;
- il n'y a pas de lien entre le risque et le paiement de la prime dans le cadre de pensions sectorielles qui ont comme organisme de pension un fonds de sécurité d'existence;
- chaque employeur et ses travailleurs sont soumis au régime, et donc aussi acceptés, sans exception;
- il existe des mesures d'assimilation pour les malades, les prépensionnés et les chômeurs de telle manière que la constitution de leur pension ne soit pas arrêtée.

#### **DÉMOCRATISATION DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES**

Le projet tend à démocratiser les pensions complémentaires. Il offre des possibilités quant à l'ouverture et la démocratisation de régimes de pensions complémentaires réellement fondés sur la solidarité. Cette démocratisation est importante en premier lieu pour les ouvriers et en second lieu pour tous les travailleurs des PME.

Pendant longtemps, les pensions complémentaires

#### **SECTORPENSIOENEN : SOCIALE BESCHERMING**

Het vrij intens sociaal overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties heeft in belangrijke mate tot de uitbouw van het modern sociaal recht bijgedragen. Paritaire comités vormen dan ook de spil van het systeem op het niveau van bedrijfstakken. Sectorpensioenen maken daar deel van uit en hebben een sociale doelstelling die verder gaat dan bij de ondernemingspensioenen. Sectorpensioenen willen een aanvullende inkomensgarantie geven aan gepensioneerden van een ganse bedrijfstak. Ondernemingspensioenen horen veeleer thuis in de moderne beloningsstrategie van een bedrijf. Sectorpensioenen passen niet in de filosofie van beloningsstrategie maar in de gedachte van sociale bescherming. Zij verwoorden een streven naar solidariteit en gelijkheid binnen de aanvullende pensioenen.

De bestaande sectorpensioenen getuigen hiervan. In bedrijfstakken die een sectorpensioen hebben ingericht kan men onder andere de volgende solidariteitskenmerken terugvinden :

- verplichtstelling voor alle bedrijven van de sector;
- er wordt geen risicoselectie doorgevoerd middels bijvoorbeeld vragenlijsten of medische onderzoeken;
- er is geen verband tussen het risico en de betaling van de premie in het kader van sectorpensioenen die een fonds voor bestaanszekerheid als pensioeninstelling hebben;
- zonder uitsluiting wordt elke werkgever en diens werknemers onderworpen aan het stelsel en dus ook aanvaard;
- er bestaan gelijkstellingsregelingen voor zieken, bruggepensioneerden en werklozen waardoor hun pensioenopbouw niet wordt stilgelegd.

#### **DEMOCRATISERING VAN DE AANVULLENDE PENSIOENEN**

Het ontwerp beoogt een democratisering van de aanvullende pensioenen in te zetten. Het ontwerp is een kans voor opening en democratisering van waarlijk op solidariteit gestoelde aanvullende pensioenstelsels. Deze democratisering is in de eerste plaats belangrijk voor de arbeiders en in de tweede plaats voor alle werknemers van K.M.O.'s.

Gedurende lange tijd vormden aanvullende pensioenen

pouvaient en effet être considérées comme un phénomène marginal qui profitait surtout aux employés de niveau supérieur et aux cadres. A partir du début des années nonante, cette situation a commencé à changer peu à peu. De plus en plus de règlements de pensions complémentaires admettaient l'affiliation des employés de niveau inférieur ou de tous les employés dans les secteurs forts et les grandes entreprises.

Outre la démocratisation envers les ouvriers, les pensions sectorielles créent une ouverture pour un grand groupe de travailleurs qui sont employés dans les PME. L'instauration d'un régime de pension complémentaire au niveau de l'entreprise est souvent trop difficile pour les PME. Compte tenu du fait que la Belgique est un pays de PME, beaucoup de travailleurs – que ce soient des ouvriers ou des employés – n'ont pas de pension complémentaire. Les régimes sectoriels offrent une solution étant donné que les coûts sont pris en charge par plusieurs personnes.

Ce sont les commissions paritaires qui, grâce à l'élargissement de pouvoir, ont maintenant une chance, dans un cadre juridique très précis, de remédier à cette situation par le biais de régimes sectoriels.

La création de nouvelles pensions sectorielles – outre les régimes déjà existants – fera définitivement sortir les pensions complémentaires de la marginalité. Les pensions sectorielles sont l'expression d'un souci de solidarité et d'égalité au sein des pensions complémentaires. Jusqu'à présent, la résistance de certains aux pensions complémentaires était surtout basée sur le fait que l'aspect "solidarité" était insuffisant pour s'adapter à un modèle de protection sociale. En effet, les pensions complémentaires constituées au niveau de l'entreprise s'inscrivent dans un cercle restreint de solidarité et elles pourraient ainsi conduire à un modèle de protection sociale dualiste opposant les plus favorisés aux moins favorisés.

#### **PENSIONS SECTORIELLES DANS NOS PAYS VOISINS**

Les régimes de pensions sectorielles obligatoires existent dans bon nombre de pays. Ils se situent entre les régimes de pensions légales et les pensions complémentaires au niveau de l'entreprise. Les régimes sectoriels étrangers se différencient quant à la structure, l'importance et le financement. En outre, ils sont souvent liés à une profession. Des formes de régimes de pensions complémentaires obligatoires existent notamment aux Pays-Bas, au Danemark, en Allemagne, en France et au Royaume-Uni.

Il est important de noter que les pensions complémentaires rendues obligatoires dans tous ces pays n'ont pas fait disparaître les pensions complémentaires volontaires au niveau de l'entreprise. Outre la pension légale et la pension complémentaire obligatoire par secteur ou par groupe professionnel, des pensions volontaires organisées au niveau de l'entreprise se rencontrent encore dans ces pays. Ces pensions volontaires sont principalement orientées vers les travailleurs disposant d'un revenu plus élevé. Les régimes de pension sectoriels obligatoires visent par contre à couvrir tous les travailleurs de la branche d'activité, quel que soit leur revenu.

immers een marginaal verschijnsel dat vooral de hogere bedienden en kaders ten goede kwam. Vanaf het begin van de jaren negentig is stilaan een kentering gekomen in deze situatie. Meer en meer aanvullende pensioenreglementen voorzagen in de aansluiting van de lagere bedienden of van alle bedienden in sterke sectoren en grote bedrijven.

Naast de democratisering naar arbeiders toe betekenen sectorpensioenen ook een opening naar de grote groep van werknemers die in K.M.O.'s tewerkgesteld zijn. De invoering van een aanvullend pensioenstelsel op ondernemingsniveau betekent vaak een te grote last voor de K.M.O.'s. Doordat België een K.M.O.-land is, hebben veel werknemers – zowel arbeiders als bedienden – geen aanvullend pensioen. Sectorale regelingen komen hieraan tegemoet doordat de lasten over velen worden gespreid.

Het zijn de paritaire comités die nu middels de bevoegdheidsverruiming een kans krijgen in een duidelijk juridisch vaststaand kader om via sectorale regelingen deze situatie op te vangen.

De creatie van nieuwe sectorpensioenen – naast de reeds bestaande stelsels – zal de aanvullende pensioenen definitief uit de marginaliteit halen. Sectorpensioenen verwoorden een streven naar solidariteit en gelijkheid binnen de aanvullende pensioenen. Het verzet van sommigen tegen aanvullende pensioenen werd tot nu toe vooral ingegeven vanuit het standpunt dat er te weinig solidariteit aan bod kwam om in het sociaal beschermingsmodel te passen. Aanvullende pensioenen op ondernemingsvlak hebben immers een kleine solidariteitskring en zouden aldus een duaal sociaal beschermingspatroon van meer begoeden tegenover minder begoeden in de hand werken.

#### **SECTORPENSIOENEN IN DE ONS OMRINGENDE LANDEN**

Sectorale verplichte pensioenregelingen bestaan in tal van landen als tussenniveau tussen de wettelijke pensioenregelingen en aanvullende pensioenen op ondernemingsvlak. De buitenlandse sectorale regelingen zijn zeer divers in structuur, belangrijkheid en financiering. Bovendien zijn ze vaak beroepsgebonden. Vormen van verplichte aanvullende pensioenstelsels vindt men o.a. terug in Nederland, Denemarken, Duitsland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk.

Het is belangrijk op te merken dat de verplicht gestelde aanvullende pensioenen in al deze landen niet gezorgd hebben voor het verdwijnen van de vrijwillige aanvullende pensioenen op ondernemingsvlak. Naast het wettelijk pensioen en het verplicht aanvullend pensioen per sector of beroepsgroep komen in die landen nog vrijwillige pensioenen voor die op ondernemingsvlak worden georganiseerd. Deze vrijwillige pensioenen zijn dan in hoofdzaak gericht naar de werknemers met hogere inkomens. De sectorale verplichte pensioenregelingen beogen daarentegen alle werknemers te dekken die in de bedrijfstak voorkomen, ongeacht het inkomen.

**PENSIONS LEGALES**

Le projet ne porte pas préjudice aux pensions légales. Celles-ci demeurent la source la plus importante de remplacement de revenus après la mise à la pension. Aussi peu que les pensions complémentaires au niveau de l'entreprise ne le sont, les pensions sectorielles ne constituent pas une alternative pour les pensions légales. Elles ne peuvent être qu'un complément. Les pensions sectorielles, que l'on peut situer entre les pensions légales et les pensions complémentaires d'entreprise, combinent les avantages des deux. Elles offrent l'avantage d'un cercle de solidarité plus large que les pensions complémentaires au niveau de l'entreprise ainsi que celui d'une plus grande participation et d'un plus grand pouvoir pour les partenaires sociaux.

Les régimes sectoriels peuvent certes apporter leur pierre à l'édifice au niveau du développement futur d'un paysage de pension financièrement équilibré en Belgique. Tenant compte de l'évolution démographique, les pensions sectorielles peuvent à terme diminuer quelque peu la pression exercée sur le régime de pension légale.

**LES PENSIONS SECTORIELLES GERÉES DANS DES FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE**

Enfin, il convient d'attirer l'attention sur la situation particulière des Fonds de sécurité d'existence.

En effet, un certain nombre des régimes de pension sectoriels existants sont gérés dans un fonds de sécurité d'existence gérant encore d'autres avantages sociaux. Ces fonds sont actuellement soumis à la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

Dans le présent projet, il a été choisi de ne plus admettre que les fonds de sécurité d'existence se chargent de l'exécution des pensions extralégales. Tout comme pour les entreprises d'assurances et les fonds de pension d'entreprise classiques qui existent déjà, le choix de la forme juridique de la personne morale chargée de l'exécution du régime de pension sectoriel est limité et l'objet social de cette personne morale se limite à l'exécution du régime de pension et à la solidarité qui y est éventuellement rattachée.

L'exécution d'un régime sectoriel peut dorénavant être confiée à une entreprise d'assurances, dans le cadre d'une assurance de groupe, ou à un fonds de pension. Les formes classiques que peuvent adopter les fonds de pension et qui sont prescrites par la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances, sont l'association sans but lucratif et l'association d'assurances mutuelles.

Dans le présent projet, le choix de la forme juridique est étendu à toutes les formes juridiques admises à cet effet par une loi particulière.

Le projet prévoit les mesures transitoires nécessaires pour les régimes existants actuellement gérés dans un fonds de sécurité d'existence.

**WETTELIJKE PENSIOENEN**

Het ontwerp beoogt geen afbreuk te doen aan de wettelijke pensioenen. Deze blijven als belangrijkste inkomensvervangende bron na pensionering gelden. Net zo min als aanvullende pensioenen op ondernemingsvlak, vormen sectorpensioenen geen alternatief voor de wettelijke pensioenen. Ze kunnen slechts een aanvulling zijn. Als niveau tussen het wettelijk pensioen en het aanvullend ondernemingspensioen combineren sectorpensioenen de voordelen van beide. Zij bieden het voordeel van een bredere solidariteitskring dan de aanvullende pensioenen op ondernemingsvlak en het voordeel van grotere inspraak en bevoegdheid voor de sociale partners.

Sectorale regelingen kunnen wel een steentje bijdragen in de toekomstige uitbouw van een financieel evenwichtig Belgisch pensioenlandschap. De demografische evolutie in acht genomen, kunnen sectorpensioenen op termijn enige druk van het wettelijk pensioenstelsel afnemen.

**SECTORPENSIOENEN BEHEERD IN FONDSSEN VOOR BESTAANSZEKERHEID**

Tot slot past het in deze inleiding aandacht te geven aan de specifieke situatie van de Fondsen voor bestaanszekerheid.

Een aantal van de actueel bestaande sectorale pensioenstelsels worden immers beheerd in een fonds voor bestaanszekerheid waarin nog andere sociale voordelen worden beheerd. Deze fondsen worden nu beheerd door de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

In dit ontwerp werd ervoor gekozen om niet langer toe te laten dat een fonds voor bestaanszekerheid de uitvoering van extra-legale pensioenen op zich neemt. Net zoals voor de verzekeringsondernemingen en de reeds bestaande klassieke ondernemingspensioenfondsen wordt de keuze van de rechtsvorm van de rechtspersoon die het sectoraal pensioenstelsel uitvoert beperkt en wordt het maatschappelijk doel van die rechtspersoon beperkt tot de uitvoering van het pensioenstelsel en eventueel de daaraan gekoppelde solidariteit.

De uitvoering van een sectoraal stelsel kan nu worden toevertrouwd aan een verzekeringsonderneming in het kader van een groepsverzekering of aan een pensioenfonds. De klassieke nu reeds in de wet van 9 juli 1975 betreffende de verzekeringsondernemingen voorgeschreven vormen die pensioenfondsen kunnen aannemen zijn de vereniging zonder winstoogmerk en de onderlinge verzekeringsvereniging.

In voorliggend ontwerp wordt de keuze van rechtsvorm nu ook verruimd tot alle rechtsvormen die daartoe door een bijzondere wet worden toegelaten.

In het ontwerp wordt in de nodige overgangsmaatregelen voor de bestaande stelsels die nu in een fonds voor bestaanszekerheid worden beheerd voorzien.

## DISCUSSION ARTICLES PAR ARTICLES

## ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

## TITRE II. PENSIONS COMPLEMENTAIRES

## TITEL II. AANVULLENDE PENSIOENEN

## CHAPITRE 1ER. - OBJECTIF, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

## HOOFDSTUK I. DOEL, TOEPASSINGSGEBIED EN DEFINITIES

## ARTICLE 2

## ARTIKEL 2

Le projet a essentiellement pour objet de régler les relations, en matière de pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, entre l'employeur, l'organisateur, le travailleur, l'affilié et ses ayants droit, l'organisme de pension et la personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité. Par ailleurs, elle a pour objet de fixer la procédure à suivre lors de l'instauration, de la modification ou de l'abrogation d'une pension complémentaire dans une entreprise ou une branche d'activité. Le but de la loi est également d'assurer la protection des droits et réserves de pension constitués pour les affiliés et leurs ayants droit. Enfin, le projet vise à augmenter la transparence pour les travailleurs.

Het ontwerp heeft in hoofdzaak tot doel de betrekkingen te regelen die inzake aanvullende pensioenen, de eventuele solidariteitsprestaties inbegrepen, kunnen ontstaan tussen de werkgever, de inrichter, de werknemer, de aangeslotene en zijn rechthebbenden, de pensioeninstelling en de rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging. Daarnaast heeft de wet tot doel de procedure vast te leggen die bij de invoering, de wijziging of de opheffing van een aanvullend pensioenstelsel in een onderneming of in een bedrijfstak moet worden gevolgd. Het doel van de wet heeft verder betrekking op de bescherming van de voor de aangeslotenen en hun rechthebbenden opgebouwde pensioenrechten en reserves. Tenslotte beoogt het ontwerp de doorzichtigheid voor de werknemers te vergroten.

L'extension de la compétence par rapport à l'actuelle loi du 6 avril 1995 sur les pensions complémentaires (LPC) apparaît plus clairement dans la nouvelle formulation de cet article. Ne sont plus uniquement visées les "*relations entre employeur et travailleur lié par un contrat de travail*" mais les relations entre tous les acteurs qui sont concernés par la conclusion et l'exécution d'un engagement de pension.

De bevoegdheidsverruiming ten aanzien van de huidige wet van 6 april 1995 op de aanvullende pensioenen (W.A.P) komt duidelijk naar voor in de nieuwe formulering van dit artikel. Niet alleen "*de betrekkingen die tussen de werkgever en de door een arbeidsovereenkomst verbonden werknemer*" worden geregeld maar de betrekkingen tussen alle andere actoren die bij het aangaan en de uitvoering van een pensioentoezegging zijn betrokken.

Bien que l'organisateur puisse être aussi bien un employeur qu'une personne morale qui est désignée comme organisateur par les organisations représentatives dans une commission ou sous-commission paritaire (voir définition à l'article 3), il a semblé nécessaire de faire explicitement référence à l'employeur. Celui-ci doit répondre, aussi dans le cadre de règlements de pension sectoriels à un certain nombre d'obligations, comme celles concernant le financement de l'engagement de pension, la distribution de l'information aux affiliés ainsi que dans le cadre de la sortie d'un affilié.

Alhoewel de inrichter zowel een werkgever kan zijn als een rechtspersoon, die als inrichter is aangeduid door de representatieve organisaties in een paritair comité of sub-comité (zie definitie in artikel 3), leek het noodzakelijk om de werkgever toch expliciet op te nemen. Ook in het kader van sectorale pensioenregelingen dient hij aan een aantal verplichtingen te voldoen, zoals inzake de financiering van de pensioentoezegging, inzake de informatieverstrekking aan de aangeslotene en in het kader van de uittreding van een aangeslotene.

A côté des employeurs, les affiliés et leurs ayants droit sont également explicitement cités. Cette précision a semblé nécessaire parce que dans les régimes sectoriels, il n'existe pas de relation individuelle de travail entre le travailleur et l'organisateur. La notion de travailleur doit également être prise en compte en raison du fait que dans les dispositions relatives à l'adhésion, des droits sont reconnus aux travailleurs qui ne sont pas encore affiliés. Ces deux notions sont décrites plus loin à l'article 3 du projet.

Naast de werknemers worden nu ook expliciet de aangeslotenen en hun rechthebbenden vermeld. Deze precisering leek noodzakelijk omdat bij de sectorale stelsels er geen individuele arbeidsverhouding bestaat tussen de werknemer en de inrichter. De term werknemer dient echter ook behouden te worden aangezien in de bepalingen van het ontwerp inzake de toetreding rechten worden toegekend aan de werknemers die nog niet zijn aangesloten. Beide termen worden nader omschreven in artikel 3 van het ontwerp.

L'extension de l'objectif aux plans sectoriels découle également du nouveau texte par le fait que, à côté de l'entreprise, il est fait également explicitement référence à la branche d'activité. La notion de branche d'activités doit être comprise dans le sens du droit du travail tel qu'elle résulte de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail, et donc comme "secteur d'activités" et non pas comme une unité d'une entreprise.

De verruiming van het doel tot sectorplannen blijkt ook uit de verdere tekst waarin naast de onderneming ook expliciet naar de bedrijfstak wordt verwezen. De term bedrijfstak dient begrepen te worden in de arbeidsrechtelijke zin zoals die voortvloeit uit de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten, dus als "bedrijfssector" en niet als een onderdeel van een onderneming.

Cette formulation fait apparaître clairement que l'on opte pour un deuxième pilier intégré. Pensions d'entreprise et

Met deze formulering wordt duidelijk gekozen voor een geïntegreerde tweede pijler. Ondernemingspensioenen en

pensions sectorielles sont réglées dans un seul cadre.

Le but de la loi qui en fait contient la délimitation du deuxième pilier de pension pour les travailleurs, demeure strictement limité aux pensions complémentaires qui naissent à l'occasion de la relation de travail. Des formules d'épargne individuelle qui font classiquement partie de ce que l'on dénomme le troisième pilier, ne tombent pas sous le présent projet. Une exception à cela est faite pour les engagements individuels de pension qui sont octroyés à un travailleur au moment de la conclusion du premier contrat de travail avec l'employeur, et pour la continuation individuelle de l'engagement de pension auprès d'un nouvel employeur qui ne prévoit aucun régime de pension collectif.

### ARTICLE 3

Cet article définit les notions qui sont d'un intérêt essentiel pour une bonne compréhension du présent projet.

Le 1° de l'article définit la notion de pension complémentaire. La définition a été seulement légèrement modifiée par rapport au texte de la loi en vigueur.

Ainsi, les termes "d'une entreprise" sont supprimés. Cette modification part de l'idée que le projet est conçu pour un deuxième pilier intégré et ne couvre donc pas seulement les pensions d'entreprise.

De plus, il n'est plus explicitement fait référence à celui (employeur et/ou travailleur) qui doit obligatoirement verser les contributions. Cela est superflu étant donné que le règlement de pension détermine qui contribue. Il existe d'ailleurs actuellement sur ce plan de grandes différences entre les pensions d'entreprise et les pensions sectorielles. C'est ainsi que, par exemple, les travailleurs ne peuvent actuellement pas, dans le cadre d'une pension sectorielle, verser des cotisations personnelles dans un fonds de sécurité d'existence. Si par contre, la pension sectorielle est exécutée par un assureur de groupe ou un fonds de pension, cela peut bien se faire. Un autre exemple porte sur le fait que ce n'est pas l'organisateur – à savoir la personne morale désignée comme organisateur par la commission paritaire dans le cadre d'une pension sectorielle – qui doit payer les cotisations. Ce sont les employeurs qui ressortissent à la convention collective de travail qui doivent le faire.

Enfin, l'option a été prise de se référer explicitement au régime de sécurité sociale légale. Cette formulation est inspirée de la directive européenne 98/49 concernant les pensions complémentaires qui utilise cette terminologie.

Le 2° de l'article 3 définit la notion d'engagement de pension. Il n'est plus expressément fait référence à l'employeur étant donné que dans le cadre des régimes sectoriels, ce n'est pas l'employeur individuellement qui est lui-même celui qui prend l'engagement.

L'engagement de pension peut être fait aussi bien à titre collectif qu'à titre individuel. Les définitions sous les points 3° et 4° de régimes de pension et d'engagement individuel de pension explicitent cela.

La définition de régime de pension est en fait en concordance avec celle de l'engagement de pension de l'actuelle LPC. Il s'agit d'un engagement collectif au profit des travailleurs dans leur ensemble ou d'une catégorie déterminée de travailleurs.

sectorpensioenen worden in één kader geregeld.

Het doel van de wet, dat in feite de afbakening inhoudt van de tweede pensioenpijler voor werknemers, blijft strikt beperkt tot de aanvullende pensioenen die ontstaan naar aanleiding van de arbeidsbetrekking. Individuele spaarformules die klassiek tot de zogenaamde derde pijler worden gerekend, vallen niet onder de wet. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor de individuele pensioentoezegging die ten aanzien van een werknemer wordt gedaan op het ogenblik van het sluiten van het eerste arbeidscontract met die werkgever, en voor de individuele voortzetting van de pensioentoezegging bij een nieuwe werkgever die in geen collectief pensioenstelsel voorziet.

### ARTIKEL 3

Dit artikel definieert de begrippen die van essentieel belang zijn voor een goed begrip van het ontwerp.

Het 1° van het artikel definieert het begrip aanvullend pensioen. De definitie werd slechts licht gewijzigd in vergelijking met de in voege zijnde wettekst.

Zo worden de woorden "van een onderneming" geschrapt. Deze wijziging is ingegeven vanuit de gedachte dat het ontwerp voor een geïntegreerde tweede pijler staat en dus niet alleen ondernemingspensioenen dekt.

Verder wordt er niet meer expliciet verwezen naar de bijdrageplichtige (werkgever en/of werknemer) die de stortingen doet. Dit is overbodig aangezien het pensioenreglement bepaalt wie bijdraagt. Er bestaan op dit vlak actueel overigens grote verschillen tussen ondernemingspensioenen en sectorpensioenen. Zo mogen werknemers bijvoorbeeld nu geen persoonlijke bijdragen storten aan een fonds voor bestaanszekerheid in het kader van een sectorpensioen. Als het sectorpensioen daarentegen uitgevoerd wordt door een groepsverzekeraar of een pensioenfonds, dan kan dit wel. Een ander voorbeeld is het feit dat het niet de inrichter – met name de rechtspersoon aangeduid als inrichter door het paritair comité bij een sectorpensioen – is die de bijdragen moet betalen. Het zijn de werkgevers die onder de collectieve arbeidsovereenkomst ressorteren die dit moeten doen.

Tenslotte werd er gekozen om expliciet te verwijzen naar de wettelijke socialezekerheidsregeling. Deze formulering is ingegeven door de Europese richtlijn 98/49 omtrent aanvullende pensioenen die deze terminologie gebruikt.

Het 2° van artikel 3 definieert het begrip pensioentoezegging. Er wordt niet meer uitdrukkelijk verwezen naar de werkgever aangezien het bij sectorstelsels niet de individuele werkgever zelf is die de toezegging doet.

De pensioentoezegging kan zowel ten collectieve als ten individuele titel worden gedaan. De definities onder 3° en 4° van pensioenstelsel en individuele pensioentoezegging verklaren dit nader.

De definitie van pensioenstelsel komt in feite overeen met die van pensioentoezegging in de huidige W.A.P. Het is een collectieve toezegging aan de werknemers in hun geheel of aan een bepaalde categorie van werknemers.

Comme cela a été mentionné dans l'introduction, un engagement individuel de pension est un engagement de pension occasionnel et non systématique d'un employeur au profit d'un travailleur et de ses ayants droit. Cela concerne donc ici un avantage qui est octroyé à une personne bien déterminée, pour des raisons liées à la personne et non pas à la catégorie de personnes à laquelle appartient cette personne. On doit à ce propos, attirer l'attention sur le fait que lorsque plusieurs membres du personnel d'une même catégorie bénéficient de promesses individuelles semblables, ces dernières sont considérées comme constituant un régime de pension.

Le 5° est nouveau par rapport à la loi en vigueur et définit le concept d' "organisateur". Est visée par là la personne ou le groupe de personnes qui organise la pension complémentaire. Ceci peut être soit un employeur qui, en vertu d'un contrat de travail occupe un travailleur ou une personne morale qui est désignée comme organisateur par les organisations représentatives dans une commission ou sous commission paritaire déterminée selon le chapitre III de la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions de travail collectives et les commissions paritaires. La compétence d'organisation est donc double. A côté de la compétence déjà existante de l'employeur individuel au sein de son entreprise, la compétence au niveau de la branche d'activité est également reconnue.

En fait, au niveau du secteur, ce sont les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs au sein des commissions ou sous-commissions paritaires, qui sont le pouvoir organisateur. C'est entre ces deux parties que sont en effet conclues les CCT sectorielles. Vu toutefois le fait que les syndicats n'ont pas la personnalité juridique, il a paru nécessaire de prévoir un maillon intermédiaire pour arriver à l'organisateur. Il en découle que, va faire fonction d'organisateur d'un régime de pension sectoriel, une personne morale, composée paritairement, qui est désignée à cet effet par les organisations représentatives dans la commission paritaire. Cela doit se faire dans la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré.

En ce qui concerne le cas particulier des entreprises publiques autonomes, la Commission Paritaire des Entreprises publiques et les Commissions paritaires des secteurs (SNCB, etc....) exerceront les compétences attribuées dans le présent projet aux commissions et sous-commissions paritaires.

Il faut enfin noter ici que cette personne morale ne peut être l'organisme de pension.

Le 6° de l'article 3 donne une définition du travailleur. Il est clair que cela vise uniquement des personnes qui sont occupées en exécution d'un contrat de travail. Les indépendants qui sont liés au moyen d'un contrat d'entreprise avec leurs clients ne sont donc pas visés. L'octroi d'avantages de pension complémentaires à ces personnes ne tombent donc pas sous le champ d'application de la loi

Le 7° définit l'affilié. Ce sont les travailleurs qui sont effectivement affiliés au régime de pension ou celui qui bénéficie d'un engagement individuel de pension.

En outre, sont aussi mentionnées les personnes, ex-travailleurs, qui ont déjà quitté l'employeur ou, dans le cas d'un plan sectoriel, le secteur mais qui peuvent encore

Zoals reeds vermeld in de inleiding is een individuele pensioentoezegging een occasionele niet-stelselmatige pensioentoezegging van een werkgever aan één werknemer en zijn rechthebbenden. Het betreft hier dus een voordeel dat wordt toegekend aan een welbepaalde persoon, om persoonsgebonden redenen, en niet aan de personeelscategorie waartoe deze persoon behoort. Hierbij dient opgemerkt dat wanneer voor meerdere personeelsleden van eenzelfde categorie gelijkaardige pensioentoezeggingen worden gedaan, die geacht worden een pensioenstelsel uit te maken.

Het 5° is nieuw in vergelijking met de in voege zijnde wet en definieert het begrip inrichter. Hiermee wordt bedoeld de persoon of de groep van personen die het aanvullend pensioen inricht. Dit kan zijn ofwel een werkgever die krachtens een arbeidsovereenkomst een werknemer arbeid laat verrichten ofwel een rechtspersoon die als inrichter is aangeduid door de representatieve organisaties in een paritair comité of sub-comité ingericht volgens hoofdstuk III van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De inrichtende bevoegdheid is dus tweevoudig. Naast de reeds bestaande bevoegdheid van de individuele werkgever binnen zijn onderneming, wordt ook de bevoegdheid op het niveau van de bedrijfstak erkend.

In feite zijn op het niveau van de sector de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers in de paritaire comités of sub-comités de inrichtende macht. Tussen deze twee partijen worden immers de sectorale CAO's gesloten. Gelet echter op het feit dat vakbonden geen rechtspersoonlijkheid hebben leek het noodzakelijk om in een tussenschakel te voorzien om tot een inrichter te komen. Vandaar dat als inrichter van een sectorpensioenstelsel een rechtspersoon, paritair samengesteld, zal fungeren die daartoe door de representatieve organisaties in het paritair comité is aangeduid. Dit moet gebeuren in de collectieve arbeidsovereenkomst waarbij het pensioenstelsel wordt ingevoerd.

Voor het specifieke geval van de autonome overheidsbedrijven zullen het Paritair Comité van de Overheidsbedrijven en de Paritaire Comités van de sectoren (NMBS, enz....) de bevoegdheden uitoefenen die door dit ontwerp aan de paritaire comités en sub-comités worden toegekend.

Hierbij dient tenslotte te worden opgemerkt dat die rechtspersoon niet de pensioeninstelling mag zijn.

Het 6° van artikel 3 geeft een definitie van werknemer. Duidelijk is dat alleen personen worden bedoeld die in uitvoering van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten. Zelfstandigen die middels een aannemingsovereenkomst met hun opdrachtgever verbonden zijn worden dus niet bedoeld. Het toekennen van aanvullende pensioenvoordelen aan deze personen valt dan ook niet onder het toepassingsgebied van de wet.

Het 7° definieert de aangeslotene. Dit zijn de werknemers die effectief bij het pensioenstelsel zijn aangesloten of ten aanzien van wie de individuele pensioentoezegging is gedaan.

Daarnaast worden ook de personen, ex-werknemers, vermeld die de werkgever of, in geval van een sectorplan de sector reeds hebben verlaten, maar die nog steeds



toujours revendiquer des paiements actuels (rentiers) ou des paiements différés. Les ex-travailleurs qui ont choisi de transférer leurs réserves chez un autre organisme de pension, ne sont naturellement plus des affiliés étant donné qu'ils n'ont plus de droits sur base du règlement ou de la convention de pension de leur ancien organisateur.

Le 8° définit le règlement de pension. Le règlement de pension est un document dans lequel les droits et obligations de l'organisateur, de l'employeur, des affiliés et leurs ayants droit sont définis. Le règlement de pension fixe en outre les conditions d'affiliation et les règles qui ont trait à l'exécution du régime de pension.

Par rapport à la LPC en vigueur, où le contenu du règlement de pension était déterminé dans deux articles différents, on a supprimé la référence à l'organisme de pension. Le règlement regroupe en effet les droits et obligations de l'organisateur, de l'employeur et des affiliés. Il peut très bien avoir une existence propre indépendamment d'un organisme de pension déterminé.

Le 9° définit la convention de pension dans le cadre d'un engagement individuel de pension et est à comparer au règlement d'un régime de pension.

Le 10° définit un nouveau concept, à savoir la sortie. La sortie est pour le travailleur un moment clef dans le régime de pension complémentaire. La LPC n'utilisait ni ne définissait la notion de sortie. La notion était pourtant implicitement présente.

La notion de "sortie" couvre deux situations parce qu'une distinction doit être faite entre pensions d'entreprise et pensions sectorielles. Si le régime de pension complémentaire est instauré par un employeur et qu'il s'agit donc d'une pension d'entreprise, la sortie se fait par l'expiration du contrat de travail chez l'employeur-organisateur.

S'il s'agit d'une pension sectorielle, la sortie se fait par l'expiration du contrat de travail de l'affilié chez l'employeur qui tombe sous le champ d'application du régime de pension complémentaire à condition que le travailleur ne conclut pas de nouveau contrat de travail avec un employeur par lequel il tombe dans le champ d'application du même régime de pension complémentaire (cf. pour divers exemples, le Chapitre V – Sortie).

Pour toute clarté, on attire l'attention sur le fait que lorsque l'employeur fait usage de la possibilité d'organiser lui-même l'exécution du régime de pension sectoriel, le régime de pension est alors un régime de pension d'entreprise. La sortie d'un tel régime d'opting out tombe dès lors sous la définition 10, b) : expiration du contrat de travail.

Enfin, il convient d'attirer l'attention sur un cas particulier, à savoir celui de la continuité de la carrière. L'engagement de pension, qui est instauré par divers employeurs appartenant à un même groupe, et géré dans le même organisme de pension pour les travailleurs du groupe, prévoit souvent une continuité de la carrière de l'affilié lorsqu'il change d'employeur au sein du même groupe. Cela est le cas lorsque le nouvel employeur reprend le contrat de travail de l'affilié. Dans ce cas, on ne parle pas de sortie étant donné que le nouvel employeur a repris toutes les obligations en raison de la cession du

aanspraak kunnen maken op actuele uitkeringen (rentegenieters) of uitgestelde uitkeringen. De werknemers die ervoor gekozen hebben hun reserves over te dragen naar een andere pensioeninstelling zijn natuurlijk geen aangeslotenen meer aangezien ze geen rechten meer genieten op basis van het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst van hun vroegere inrichter.

Het 8° definieert het pensioenreglement. Het pensioenreglement is een document waarin de rechten en verplichtingen van de inrichter, van de werkgever, van de aangeslotenen en hun rechthebbenden worden vastgelegd. Verder bevat het de aansluitingsvoorwaarden en legt het de regels vast met betrekking tot de uitvoering van het pensioenstelsel.

Ten opzichte van de in voege zijnde W.A.P., waar de inhoud van het pensioenreglement in twee verschillende artikelen werd bepaald, werd de pensioeninstelling geschrapt. Het reglement is immers een geheel van rechten en verplichtingen van de inrichter, de werkgever en de aangeslotenen, dat een bestaan kan leiden los van een bepaalde pensioeninstelling.

Het 9° definieert de pensioenovereenkomst in het kader van een individuele pensioentoezegging en is te vergelijken met het reglement bij een pensioenstelsel.

Het 10° definieert een nieuw begrip, met name de uittreding. Die uittreding is voor de werknemer een sleutelmoment in het aanvullend pensioenstelsel. De in voege zijnde W.A.P. gebruikte noch definieerde het begrip uittreding. Nochtans was het begrip impliciet aanwezig.

Het begrip uittreding dekt twee situaties omdat een onderscheid gemaakt moet worden tussen ondernemingspensioenen en sectorpensioenen. Indien het aanvullende pensioenstelsel ingericht is door een werkgever en het dus om een ondernemingspensioen gaat, gebeurt de uittreding door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij deze werkgever-inrichter.

In het geval van een sectorpensioen gebeurt de uittreding door de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de aangeslotene met een werkgever die onder het toepassingsgebied van het aanvullend pensioenstelsel valt op voorwaarde dat de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst sluit met een werkgever waardoor hij onder het toepassingsgebied van hetzelfde aanvullend pensioenstelsel valt (cf. zie voor verschillende voorbeelden in hoofdstuk V. Uittreding).

Voor alle duidelijkheid wordt de aandacht erop gevestigd dat wanneer de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid om de uitvoering van een sectoraal pensioenstelsel zelf te organiseren, dit stelsel is dan een ondernemingspensioenstelsel. Uittreding uit zo'n opting out-stelsel valt dus onder de definitie 10°, b) : beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Tenslotte dient gewezen te worden op een specifiek geval, nl. dat van de continuïteit van de carrière. Pensioentoezeggingen, die door verschillende werkgevers van eenzelfde groep in dezelfde pensioeninstelling voor de werknemers van de groep wordt uitgevoerd, voorzien vaak in een continuïteit van de carrière van de aangeslotene wanneer deze binnen de groep van werkgever verandert. Dit is het geval wanneer de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst van de aangeslotene overneemt. In dit geval is er geen sprake van uittreding aangezien de nieuwe werkgever omwille van de overname van de

contrat de travail.

Les définitions des points 11°, 12°, 13°, 14° et 15° de l'article 3 du projet sont déjà suffisamment connues et ne nécessitent pas d'autres commentaires.

Le 16° définit l'engagement de solidarité que les organisateurs doivent prendre pour pouvoir bénéficier des avantages complémentaires particuliers au niveau de la fiscalité et de la norme salariale lors de l'instauration d'un régime de pension. Le 17° définit le règlement de solidarité qui régit l'engagement de solidarité. Sur la solidarité, on renvoie d'une manière plus générale, à la partie introductive du présent exposé des motifs.

Dans le 18°, on définit la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances et dans le 19°, l'Office de Contrôle des Assurances.

Au deuxième paragraphe de l'article 3, il est donné, pour toute clarté, une autre lecture à certains termes pour l'application de la présente loi au secteur public, et ce, afin de tenir compte des particularités de ce secteur. La loi est en effet aussi d'application aux pensions extra-légales qui sont accordées par les personnes morales de droit public aux membres contractuels de leur personnel.

#### ARTICLE 4

Contrairement à la loi en vigueur relative aux pensions complémentaires (LPC), le projet détermine explicitement un champ d'application et vise ce faisant à mettre fin aux discussions existantes concernant le champ d'application de la LPC.

Tous les acteurs qui sont concernés par la conclusion et l'exécution d'un engagement de pension ou de solidarité sont cités.

Par la mention expresse des organismes de pension, on règle une fois pour toute l'actuel problème d'interprétation portant sur la question de savoir s'ils tombaient ou pas sous le champ d'application de la LPC.

Le champ d'application du projet se situe strictement dans la relation de travail. Celle-ci peut adopter deux formes. A côté de la relation de travail individuelle entre travailleur et employeur, qui est déjà prévue dans la LPC, est aussi reconnue la relation de travail collective entre une collectivité de travailleurs et d'employeurs.

En outre, le projet de loi ne se rapporte pas aux membres du personnel qui ont la qualité socio-juridique d'indépendants.

Enfin, les commissaires et les actuairens qui sont désignés auprès des organismes de pension ou des personnes morales chargées de l'exécution d'engagement de solidarité sont expressément cités. Ces personnes peuvent être dorénavant poursuivies pénalement lorsqu'elles n'ont pas rempli certaines obligations (cf. Infra chapitre XI sur les sanctions pénales).

Le champ d'application territorial de la loi n'est pas réglé, tout comme dans la LPC actuelle. Cela n'était pas non plus nécessaire étant donné que les règles existantes de DIP du travail offrent les garanties requises.

arbeidsovereenkomst alle verplichtingen heeft overgenomen.

De definities vermeld in het 11°, 12°, 13°, 14° en het 15° van artikel 3 van het ontwerp zijn reeds genoegzaam bekend zijn en behoeven geen verdere commentaar.

Het 16° definieert de solidariteitstoezegging die de inrichters moeten doen om van de bijkomende bijzondere voordelen op het vlak van de fiscaliteit en de loonnorm te kunnen genieten bij de invoering van een pensioenstelsel. Het 17° definieert het solidariteitsreglement dat de solidariteitstoezegging regelt. Zie over de solidariteit meer in het algemeen in het inleidend gedeelte van deze memorie.

In het 18° wordt de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen gedefinieerd en in het 19° de Controledienst voor de Verzekeringen.

Voor alle duidelijkheid werd voor de toepassing van deze wet op de overheidssector in de tweede paragraaf van artikel 3 aan bepaalde termen een andere lezing gegeven om rekening te houden met de bijzonderheden van die sector. De wet is immers ook van toepassing op de bovenwettelijke pensioenen die door publiekrechtelijke rechtspersonen worden toegekend aan hun contractuele personeelsleden.

#### ARTIKEL 4

In tegenstelling tot de in voege zijnde wet op de aanvullende pensioenen (W.A.P.), vermeldt dit ontwerp wel expliciet een toepassingsveld en beoogt hiermee een einde te stellen aan de bestaande discussies over het toepassingsgebied van de W.A.P.

Alle actoren die bij het aangaan en de uitvoering van een pensioen- of solidariteitstoezegging betrokken zijn, worden opgesomd.

Door de uitdrukkelijke vermelding van de pensioeninstellingen wordt de actueel bestaande interpretatiekwestie of ze al dan niet door de W.A.P. gebonden zijn, voorgoed opgelost.

Het toepassingsgebied van het ontwerp situeert zich strikt in de arbeidsverhouding. Deze kan evenwel twee vormen aannemen. Naast de individuele arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer, die reeds in de W.A.P. is voorzien, wordt ook de collectieve arbeidsverhouding tussen een collectiviteit van werknemers en werkgevers erkend.

Bovendien heeft het ontwerp van wet geen betrekking op personeelsleden die de sociaalrechtelijke hoedanigheid van zelfstandige hebben.

Tenslotte worden ook de commissarissen en actuarissen die aangeduid zijn bij de pensioeninstelling of de rechtspersoon die de solidariteitstoezegging moet uitvoeren, uitdrukkelijk vermeld. Deze personen kunnen immers voortaan strafrechtelijk worden vervolgd indien ze niet aan bepaalde verplichtingen hebben voldaan (infra hoofdstuk XI over de strafbeoordelingen).

Het territoriaal toepassingsgebied van de wet wordt, net als in de huidige W.A.P., niet geregeld. Dit was ook niet nodig aangezien de bestaande arbeidsrechtelijke IPR-regels de nodige waarborgen bieden.

Le fait que l'employeur et/ou l'organisme de pension sont établis à l'étranger, n'a pas d'influence étant donné que le critère le plus généralement appliqué est le lieu où le travailleur exerce habituellement son travail. Cela vaut aussi pour le détachement (càd. la mise au travail en dehors de la Belgique) où seul le détachement de longue durée échappe aux dispositions de la présente loi. Cela ne peut toutefois pas conduire à ce que le travailleur perde la protection dont il jouit en vertu des dispositions contraignantes de la loi.

De même le travailleur d'un employeur belge qui travaille dans plusieurs pays avec un contrat de travail de droit belge tombe, suivant les règles du DIP, sous la loi étant donné que le droit applicable est celui de l'établissement qui l'a engagé.

Het feit dat de werkgever en/of de pensioeninstelling in het buitenland zijn gevestigd heeft geen invloed aangezien het meest toegepaste criterium de plaats is waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht. Dit geldt ook voor de detachering (d.w.z. tewerkstelling buiten België) waar slechts detachering voor lange duur aan de bepalingen van deze wet ontsnapt. Dit mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van de dwingende bepalingen van de wet.

Ook de werknemer van een Belgische werkgever die in verschillende landen werkt met een arbeidsovereenkomst naar Belgisch recht valt volgens de IPR-regels onder de wet aangezien het recht wordt toegepast van de vestiging die hem aangeworven heeft.

## CHAPITRE II.- INSTAURATION, MODIFICATION ET ABROGATION D'UN ENGAGEMENT DE PENSION

### Section 1. Dispositions générales

#### ARTICLE 5

Le paragraphe 1er de l'article 5 stipule que la décision d'instaurer, modifier ou abroger un engagement de pension, relève de la compétence exclusive de l'organisateur. Ce faisant, on confirme l'autonomie de l'organisateur. Cette autonomie se situe à deux niveaux. Le premier niveau est celui de la branche d'activités : les partenaires sociaux instaurent un régime de pension complémentaire par le biais d'une convention collective de travail sectorielle (cf. article 8). Le deuxième niveau est celui de l'entreprise. Cette situation est déjà réglementée par l'article 3 de la LPC. Ces deux volets ne sont pas exclusifs l'un de l'autre. Les pensions sectorielles (premier volet) et les pensions d'entreprise (deuxième volet) peuvent très bien coexister. Un travailleur peut bénéficier en même temps aussi bien d'une pension sectorielle que d'une pension d'entreprise. Pour cette dernière, l'organisateur est l'employeur lui-même tandis que pour la première, l'employeur dépend de ce que les représentants des employeurs et des travailleurs ont déterminé dans la convention collective de travail.

Le paragraphe 2 indique que tout engagement de pension est régi par un règlement de pension (régime) ou une convention de pension (engagement individuel de pension). Il précise, par ailleurs, que l'affilié peut à sa simple demande obtenir le règlement de pension ou la convention de pension auprès de la personne qui est désignée à cet effet dans le règlement ou la convention, à savoir l'organisateur, l'employeur (lorsque celui-ci n'est pas organisateur) ou l'organisme de pension.

Le paragraphe 3 introduit l'obligation de confier l'exécution de tout engagement de pension à un organisme de pension. L'objectif poursuivi est en effet de soumettre à un même contrôle et donc à une même protection les engagements de pension (level playing field). Jusqu'à présent, les régimes de pensions sectoriels, qui sont gérés dans les fonds de sécurité d'existence, n'étaient pas soumis aux règles de contrôle prudentiel des fonds de pension. Il sera dorénavant interdit à ces fonds de sécurité d'existence de gérer des pensions complémentaires.

## HOOFDSTUK II. INVOERING, WIJZIGING EN OPHEFFING VAN EEN PENSIOENTOEZEGGING

### Afdeling 1. Algemene bepalingen

#### ARTIKEL 5

De eerste paragraaf van artikel 5 legt de beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een pensioentoezegging exclusief bij de inrichter. Hiermee wordt de autonomie van de inrichter bevestigd. Deze autonomie kent twee niveaus. Het eerste niveau is dat van de bedrijfstak waarbij de sociale partners middels een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst tot de inrichting van een aanvullend pensioenstelsel komen (cf. artikel 8). Het tweede niveau is dat van de onderneming dat reeds in artikel 3 W.A.P. was geregeld. Deze twee luiken sluiten elkaar niet uit. Sectorpensioenen (eerste luik) en ondernemingspensioenen (tweede luik) kunnen naast elkaar voorkomen. Een werknemer kan tegelijkertijd zowel van een sectorpensioen als van een ondernemingspensioen genieten. Van deze laatste is de werkgever zelf de inrichter en voor de eerste is de individuele werkgever afhankelijk van wat de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bepaald hebben middels de collectieve arbeidsovereenkomst.

In paragraaf 2 wordt bepaald dat elke pensioentoezegging wordt beheerst door een pensioenreglement (stelsel) of een pensioenovereenkomst (individuele pensioentoezegging). Verder wordt gepreciseerd dat de aangeslotene op eenvoudig verzoek het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst kan verkrijgen bij de persoon die daartoe in het reglement of de overeenkomst is aangeduid, te weten de inrichter, de werkgever (wanneer deze niet de inrichter is) of de pensioeninstelling.

De derde paragraaf legt de verplichting op om de uitvoering van alle pensioentoezeggingen aan een pensioeninstelling toe te vertrouwen. De nagestreefde doelstelling is immers alle pensioentoezeggingen aan eenzelfde toezicht en dus aan eenzelfde bescherming te onderwerpen (level playing field). Tot op heden waren de sectorale aanvullende pensioenstelsels, die in een fonds voor bestaanszekerheid werden beheerd, niet aan de prudentiële controlevoorschriften van de pensioenfondsen onderworpen. Voortaan zal het aan deze fondsen voor bestaanszekerheid verboden zijn om aanvullende pensioenen te beheren.

L' exécution des engagements individuels de pension devra aussi dorénavant être confiée à un organisme de pension, ce qui n'était pas toujours le cas actuellement.

Des dérogations sont prévues au principe repris à l'alinéa premier. Elles tiennent compte de l'article 2, § 3, 6° de la loi du 9 juillet 1975. La première vise les engagements de pension des personnes morales de droit public qui ne sont pas soumises à la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises cād les véritables administrations. Celles-ci ne sont pas obligées, contrairement aux entreprises publiques, de confier leurs engagements de pension à un organisme de pension. La deuxième dérogation permet au Roi de dispenser de l'obligation d'extérioriser l'exécution des engagements de pension certaines personnes morales de droit public soumises à la loi du 17 juillet 1975 précitée qu'il désigne; cela vise celles dont la charge des pensions est supportée par les pouvoirs publics et dans la mesure de cette prise en charge.

#### ARTICLE 6

L'article 6 concerne les engagements individuels de pension. En vertu de cette disposition, un employeur ne peut faire une promesse individuelle de pension qu'au moment de la conclusion du premier contrat de travail avec le travailleur. Cela signifie qu'il est interdit de faire de tels engagements de pension ultérieurement. On veut ainsi éviter que, par exemple, des indemnités de licenciement en fin de carrière ou des indemnités de chômage complémentaire (les dénommés régimes Canada Dry) soient considérés comme des avantages de pensions complémentaires afin de bénéficier des avantages fiscaux qui y sont associés.

Cela a aussi comme conséquence qu'il n'est désormais plus autorisé que, lorsque, par exemple, un employé devient cadre auprès du même employeur ses années de service dans le plan employés soient prises en compte dans le plan cadre (à considérer comme un engagement individuel). De tels avantages sont bien encore possibles dans la mesure où ils sont inclus dans un régime de pension collectif. Ainsi peuvent par exemple en bénéficier tous les membres du personnel qui passent de la catégorie employés à la catégorie cadres.

Le paragraphe 2 introduit une dérogation au principe de la compétence exclusive de l'employeur (visé à l'article 5). Elle s'inspire de celle qui est actuellement prévue à l'article 3, §2 de la LPC.

Lorsque la promesse de pension prévoit une contribution personnelle du travailleur, la décision visée à l'article 5 est alors prise de commun accord avec le travailleur concerné et ce, indépendamment que la promesse de pension soit fixée dans plusieurs conventions et que son exécution soit confiée à plusieurs organismes de pension.

On vise notamment la situation où un engagement de pension de type prestations définies est géré dans une institution de prévoyance mais que les contributions personnelles de l'affilié sont versées sur un contrat d'assurance.

#### ARTICLE 7

Ook de uitvoering van individuele pensioentoezeggingen zullen voortaan aan een pensioeninstelling moeten worden toevertrouwd, hetgeen nu niet altijd het geval is.

Van het principe dat vermeld is in het eerste lid wordt in bepaalde gevallen afgeweken. Deze afwijkingen houden rekening met artikel 2, § 3, 6° van de wet van 9 juli 1975. De eerste beoogt de pensioentoezeggingen van de publiekrechtelijke rechtspersonen die niet onderworpen zijn aan de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding en de jaarrekeningen van ondernemingen, d.w.z. de echte administraties. Deze zijn in tegenstelling tot de overheidsbedrijven niet verplicht hun pensioentoezegging in een pensioeninstelling onder te brengen. De tweede afwijking laat de Koning toe sommige publiekrechtelijke rechtspersonen, onderworpen aan de voormelde wet van 17 juli 1975, die hij aanwijst vrij te stellen van de verplichting om de uitvoering van hun pensioentoezeggingen in een pensioeninstelling onder te brengen; hiermee worden de publiekrechtelijke rechtspersonen bedoeld, indien en in de mate dat hun pensioenlast gedragen wordt door de overheid.

#### ARTIKEL 6

Artikel 6 heeft betrekking op de individuele pensioentoezeggingen. Deze bepaling legt op dat een werkgever enkel een pensioentoezegging mag doen op het ogenblik van het sluiten van de eerste arbeidsovereenkomst met de werknemer. Dit betekent dat pensioentoezeggingen die later worden gedaan verboden worden. Men heeft alzo willen vermijden dat bijvoorbeeld opzegvergoedingen bij het einde van de loopbaan of aanvullende werkloosheidsvergoedingen (de zogenaamde Canada Dry stelsels) worden beschouwd als aanvullende pensioenvoordelen met de bedoeling te kunnen genieten van de fiscale voordelen die eraan verbonden zijn.

Dit heeft ook voor gevolg dat het geval waarin bijvoorbeeld een bediende kaderlid wordt en hij van zijn werkgever bekomt dat zijn dienstjaren in het bediendenplan worden meegeteld in het kaderplan (te beschouwen als een individuele pensioentoezegging) niet langer toegelaten is. Dergelijke voordelen zijn wel nog mogelijk in de mate dat ze opgenomen zijn in een collectief pensioenstelsel. Zo kunnen bijvoorbeeld alle personeelsleden die van de categorie bedienden naar de categorie kader overstappen ervan genieten.

In de tweede paragraaf wordt een afwijking op het beginsel van de exclusieve bevoegdheid van de werkgever (bedoeld in artikel 5) ingevoerd. Deze is geïnspireerd op de huidige afwijking die nu in artikel 3, § 2 W.A.P. is voorzien.

Wanneer de pensioentoezegging in een persoonlijke bijdrage van de werknemer voorziet dan wordt de beslissing tot invoering van de pensioentoezegging genomen in gemeen overleg met de betrokken werknemer ongeacht of de toezegging in meerdere overeenkomsten is vastgelegd of dat de uitvoering ervan aan meerdere pensioeninstellingen is toevertrouwd.

In feite wordt onder meer de situatie bedoeld waar een pensioentoezegging van het type vaste prestaties beheerd wordt in een verzorgingsinstelling maar waar de persoonlijke bijdragen van de aangeslotene op een verzekeringcontract worden gestort.

#### ARTIKEL 7

L'article 7, qui reprend les principes de l'article 3, §2 de la LPC actuelle, concerne uniquement les régimes de pension instaurés par un employeur au niveau de l'entreprise. Pour toute clarté, il convient de préciser que le mot "entreprise" doit être compris dans le sens du droit commercial et non pas dans le sens du droit social, comme unité technique d'exploitation.

Cet article contient une dérogation au principe général fixé à l'article 5 selon lequel la décision d'instaurer un régime de pension complémentaire relève de l'autonomie de l'employeur. Cette autonomie est absolue quand le régime est basé sur un financement purement patronal ou sur un financement mixte de l'employeur et du travailleur lorsque le plan de pension est instauré pour un groupe limité de travailleurs.

A cette autonomie absolue de l'employeur, une seule exception limitée est prévue. Si l'employeur décide d'instaurer un régime qui prévoit un financement mixte de l'employeur et des travailleurs et qui vaut en outre pour tous les travailleurs de l'entreprise, le régime de pension doit alors être instauré par le biais d'une convention collective de travail dans les entreprises où il existe un conseil d'entreprise, un comité de protection et de prévention au travail ou une délégation syndicale. Si ceux-ci n'existent pas, le régime de pension est alors instauré au moyen d'une modification du règlement de travail.

Par ailleurs, l'article 7 contient une précision par rapport à l'actuel article 3, §2 de la LPC. La formulation "*indépendamment du fait que l'engagement de pension est fixé dans plusieurs règlements et que son exécution est confiée à plusieurs organismes de pension*" n'apporte pas de modification en soi. Il s'agit d'un éclaircissement du texte existant visant à renforcer la sécurité juridique. La formulation est basée sur la circulaire ministérielle précisant quelques notions et dispositions de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires et de l'arrêté royal du 10 janvier 1996 portant exécution de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires.

L'article 7 n'est pas d'application aux régimes sectoriels qui sont régis par l'article 8 du présent projet, et cela pour une raison évidente. L'objectif du présent article de donner aux travailleurs un pouvoir de contrôle sur leur régime de pension complémentaire lorsqu'ils doivent également participer financièrement au régime de pension, est ipso facto respecté dans un régime de pension sectoriel. Les représentants des travailleurs font en effet partie de la commission paritaire et de la personne morale qui est désignée comme organisateur. La participation des travailleurs au niveau de l'instauration de la pension complémentaire est donc structurellement garantie dans une pension sectorielle.

L'article 3, § 2 de la LPC, dont s'inspire le nouvel article 7, a donné lieu à beaucoup d'interprétation. La circulaire ministérielle relative à la LPC a tenté d'apporter certaines précisions en la matière.

Ainsi, en ce qui concerne la condition de financement mixte, il faut considérer que l'article 7 s'applique lorsqu'en raison de la formule utilisée, tous les travailleurs ne contribuent pas effectivement personnellement au

Artikel 7, dat de beginselen herhaalt uit artikel 3, § 2 van de huidige W.A.P., heeft enkel betrekking op de pensioenstelsels die door een werkgever op het niveau van de onderneming worden ingevoerd. Voor alle duidelijkheid dient te worden gepreciseerd dat "onderneming" in de vennootschapsrechtelijke zin dient te worden begrepen en niet in de sociaalrechtelijke zin als een technische bedrijfseenheid.

Dit artikel bevat een afwijking op het algemene principe vastgelegd in artikel 5 volgens hetwelk de beslissing tot het invoeren van een aanvullende pensioenregeling tot de autonomie van de werkgever behoort. Deze autonomie is absoluut wanneer de regeling gebaseerd is op een zuivere patronale financiering of op een gemengde financiering van werkgever en werknemer wanneer het pensioenplan voor een beperkte groep van werknemers wordt ingevoerd.

Op deze absolute autonomie van de werkgever wordt één beperkte uitzondering voorzien. Indien de werkgever met name beslist een regeling in te voeren die in een gemengde financiering voorziet én bovendien voor alle werknemers in de onderneming geldt, dan moet het pensioenstelsel worden ingevoerd middels een collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijven met een ondernemingsraad, een comité voor bescherming en preventie op het werk of een vakbondsdelegatie. Indien deze er niet zijn, dan wordt het pensioenstelsel ingevoerd middels een wijziging van het arbeidsreglement.

Artikel 7 kent overigens nog een verfijning ten opzichte van het huidige artikel 3, § 2 W.A.P. De formulering "*ongeacht of de pensioentoezegging is vastgelegd in verschillende pensioenreglementen of de uitvoering ervan aan verschillende pensioeninstellingen is toevertrouwd*" brengt geen wijziging op zich mee. Het gaat om een verduidelijking van de bestaande tekst die de rechtszekerheid ten goede komt. De formulering is gebaseerd op de ministeriële omzendbrief ter verduidelijking van sommige begrippen en bepalingen uit de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen en het koninklijk besluit van 10 januari 1996 tot uitvoering van de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen.

Artikel 7 is niet van toepassing op sectorpensioenen, die in artikel 8 worden geregeld. Dit heeft een evidente reden. De bedoeling van dit artikel om de werknemers medezeggenschap te geven in hun aanvullend pensioenstelsel indien zij ook bijdragen moeten betalen, is sowieso gerespecteerd in een sectorpensioenstelsel. De vertegenwoordigers van de werknemers maken immers deel uit van het paritair comité en van de rechtspersoon die als inrichter is aangeduid. De inspraak van de werknemers omtrent de invoering van het aanvullend pensioen is dus structureel gegarandeerd in een sectorpensioen.

Artikel 3, §2 W.A.P., waarop het nieuwe artikel 7 is geïnspireerd heeft tot veel interpretatieproblemen aanleiding gegeven. In de ministeriële circulaire aangaande de W.A.P. werd getracht een aantal punten te verduidelijken.

Voor wat betreft de voorwaarde van gemengde financiering dient aldus te worden beschouwd dat artikel 7 van toepassing blijft wanneer omwille van de gebruikte formule niet alle werknemers effectief persoonlijk bijdragen

financement.

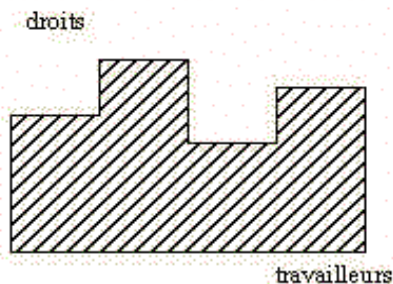
Au sujet de la question de savoir quand un engagement vaut pour tous les travailleurs de l'entreprise, on relèvera que lorsque, par exemple, une distinction est établie entre travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée et ceux sous contrat de travail à durée indéterminée, cette distinction ne porte pas atteinte au caractère général de l'engagement de pension qui par essence vaut pour tous les travailleurs de l'entreprise. Il en est de même lorsque ne sont pas repris dans le plan les intérimaires ou les étudiants par exemple.

En pratique, cela n'est pas toujours évident d'apprécier si l'engagement de pension vaut pour tous les travailleurs de l'entreprise lorsqu'il existe dans l'entreprise plusieurs engagements de pension et que les travailleurs contribuent financièrement au régime de pension. Cela est illustré ci-après sur base des trois situations courantes suivantes.

#### 1er exemple : un seul régime de pension

Un employeur instaure dans son entreprise un régime de pension global où tous les travailleurs sont affiliés mais dont le contenu diffère selon les catégories définies dans le règlement de pension.

On considère qu'il y a effectivement un régime de pension qui vaut pour tous les travailleurs de l'entreprise, ce qui entraîne par conséquent l'application de l'article 7.



#### 2ème exemple : la structure horizontale

Une autre éventualité consiste à octroyer, d'une part, un engagement de pension de base qui est commun à tous les travailleurs et d'autre part, un engagement de pension complémentaire à certaines catégories de travailleurs.

L'application de l'article 7 sera limitée à l'engagement de base commun, l'article 39, §2 étant d'application pour les plans supplémentaires.

in de financiering.

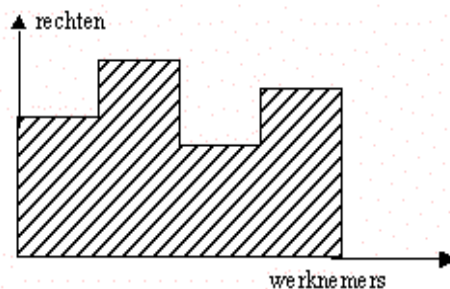
Inzake de vraag vanaf wanneer een toezegging geldt voor alle werknemers van een onderneming wordt gesteld dat wanneer er bijvoorbeeld een onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, dit onderscheid geen afbreuk doet aan het algemeen karakter van de pensioentoezegging die in essentie voor alle werknemers van de onderneming geldt. Dit is ook het geval wanneer bijvoorbeeld tijdelijke uitzendkrachten of studenten niet in het plan zijn opgenomen.

In de praktijk is het niet altijd evident om uit te maken of de pensioentoezegging voor alle werknemers geldt wanneer in de onderneming meerdere pensioentoezeggingen bestaan en de werknemers persoonlijk bijdragen. Dit wordt geïllustreerd aan de hand van de volgende drie courante voorbeelden.

#### Eerste voorbeeld : één enkel pensioenstelsel

Een werkgever voert in zijn onderneming één globaal pensioenstelsel in waarbij alle werknemers zijn aangesloten maar dat inhoudelijk verschilt naargelang de in het pensioenreglement omschreven categorieën.

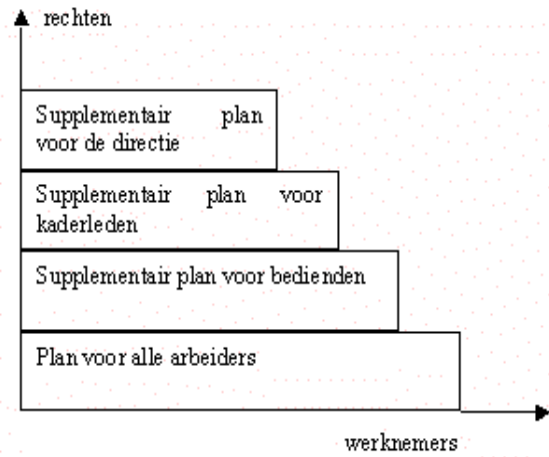
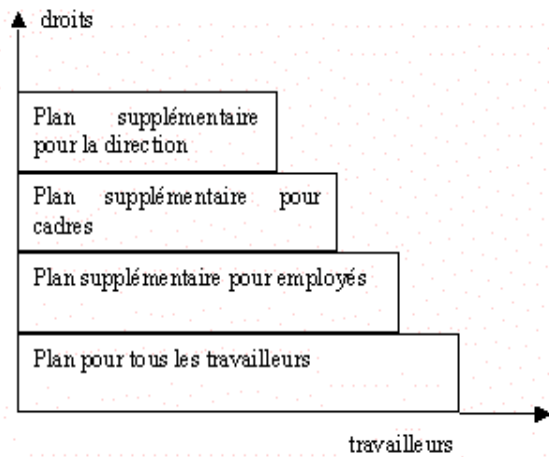
Deze situatie wordt beschouwd als één pensioenstelsel dat voor alle werknemers van de onderneming geldt, hetgeen dus de toepassing van artikel 7 meebrengt.



#### 2de voorbeeld : een horizontale structuur

Een andere mogelijkheid bestaat erin dat er enerzijds een basispensioentoezegging wordt toegekend die voor alle werknemers gelijk is en anderzijds een aanvullende pensioentoezegging voor bepaalde categorieën van werknemers.

De toepassing van artikel 7 zal beperkt zijn tot het gemeenschappelijk basisstelsel, terwijl artikel 39, §2 van toepassing is voor de aanvullende plannen.



3ème exemple : la structure verticale

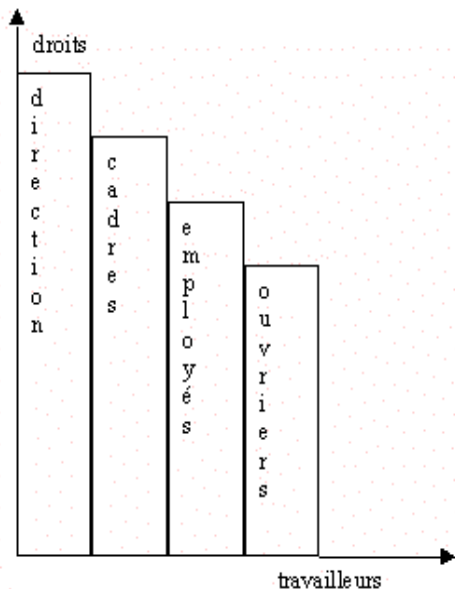
Le dernier exemple vise la situation où, au sein de l'entreprise, tous les membres du personnel bénéficient d'un engagement de pension qui est fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent, et où in fine tous les travailleurs sont couverts par l'un ou l'autre engagement de pension.

Dans la mesure où il s'agit d'engagements différents définis dans des règlements différents et visant des catégories de travailleurs différents, l'article 7 ne doit pas s'appliquer; c'est donc l'article 39, §2 qui s'applique pour le tout.

3de voorbeeld : een verticale structuur

Het laatste voorbeeld heeft betrekking op de situatie waarbij alle personeelsleden in de onderneming genieten van een pensioentoezegging naargelang de categorie waartoe ze behoren en waar in fine alle werknemers door de één of de andere pensioentoezegging gedekt zijn.

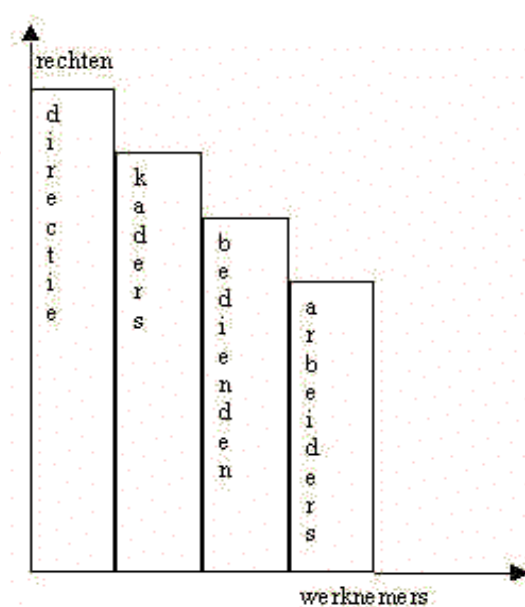
In de mate dat het hier om verschillende toezeggingen gaat die in verschillende reglementen zijn vastgesteld en verschillende categorieën van werknemers beogen moet artikel 7 niet worden toegepast; artikel 39, §2 is dus van toepassing op het geheel.



ARTICLE 8

L'article 8 vise spécifiquement les régimes de pension sectoriels.

La convention collective de travail par laquelle le régime de pension sectoriel est instauré arrêtera le règlement de pension. Cela peut se faire dans la convention elle-même



ARTIKEL 8

Artikel 8 beoogt in het bijzonder de sectorale pensioenstelsels.

De collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij het sectoraal pensioenstelsel wordt ingevoerd, zal het pensioenreglement vaststellen. Dit kan in de

ou dans un document distinct. Elle fixera en outre les règles relatives à la gestion du régime de pension et au choix de l'organisme de pension.

Il est également précisé que le régime de pension entre en vigueur à la date fixée dans la convention collective de travail et au plus tard un an après la date de sa conclusion.

#### ARTICLE 9

L'article 9 stipule qu'une convention collective de travail sectorielle peut permettre à l'employeur d'organiser entièrement ou partiellement lui-même l'exécution de l'engagement de pension pour l'ensemble ou une partie des membres de son personnel (opting out). L'employeur est en outre libre d'accorder encore à ses travailleurs des avantages complémentaires dépassant les avantages sectoriels (opting up).

Lorsqu'un employeur fait usage de la possibilité d'opting out, le régime de pension est alors un régime de pension d'entreprise ; l'organisateur est en effet un employeur individuel. Toutes les règles des pensions d'entreprise sont d'application à un régime d'opting out à moins qu'il y est dérogé explicitement dans la loi (pe. procédures de concertation lors de l'instauration, gestion paritaire).

Plusieurs conditions sont imposées à l'opting out.

Les avantages promis par l'employeur doivent au moins donner un résultat de niveau identique aux avantages du plan sectoriel. L'alinéa 2 contient à cet effet une règle visant à éviter que les travailleurs, de par le fait de l'opting out, ne soient lésés. Ainsi, dans le cadre d'un régime de pension de type contributions définies, les versements ne peuvent être inférieurs à ceux prévus dans le régime de pension sectoriel. Dans le cadre d'un régime de pension de type prestations définies, les réserves acquises ne peuvent être, à aucun moment, inférieures à celles résultant du régime de pension sectoriel.

En cas d'opting out, certaines procédures doivent, lors de l'instauration, être suivies cumulativement au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise :

- au niveau sectoriel, le plan est instauré conformément à l'article 8 (et 10 pour un régime social);
- au niveau de l'entreprise, l'employeur instaure le régime opting out conformément à l'alinéa 3 du présent article : il doit soumettre préalablement pour avis la décision d'instauration, le projet de règlement de pension et le choix de l'organisme de pension aux organes compétents de l'entreprise, à savoir le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de ces organes, la délégation syndicale. Si enfin il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, les travailleurs doivent être informés préalablement par voie d'affichage.

Le cas échéant, les procédures de l'article 7 (s'il y a des contributions financières personnelles des travailleurs et

overeenkomst zelf gebeuren of in een afzonderlijk document. Ze zal verder de regels vaststellen inzake het beheer van het pensioenstelsel en de keuze van de pensioeninstelling.

Tenslotte wordt er gepreciseerd dat het pensioenstelsel in werking treedt op de datum bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst en uiterlijk één jaar na de datum van sluiting ervan.

#### ARTIKEL 9

Artikel 9 bepaalt dat een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst erin kan voorzien dat een werkgever de uitvoering van de sectorale pensioentoezegging geheel of gedeeltelijk voor alle of een gedeelte van zijn personeelsleden zelf mag organiseren (opting out). Het staat de werkgever bovendien vrij om boven op de sectorale voordelen nog bijkomende voordelen aan zijn werknemers toe te kennen (opting up).

Wanneer een werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid tot opting out, is het pensioenstelsel dan een ondernemingspensioenstelsel ; de inrichter is immers een individuele werkgever. Alle regels voor ondernemingspensioenstelsels zijn van toepassing op een opting out-stelsel tenzij er in de wet expliciet wordt van afgeweken (bv. overlegprocedures bij invoering, paritair beheer).

Aan de opting out worden verschillende voorwaarden opgelegd.

De voordelen die de werkgever belooft moeten minstens evengoed zijn als de voordelen in het sectorplan. In het tweede lid is daarom een regeling opgenomen om te vermijden dat de werknemers door de opting out worden benadeeld. Er wordt voorzien dat in het kader van een pensioenstelsel van het type vaste bijdragen de stortingen niet lager mogen zijn dan die voorzien in het sectoraal pensioenstelsel. Bij een pensioenstelsel van het type vaste prestaties mogen de verworven reserves op geen enkel ogenblik lager zijn dan die welke voortvloeien uit het sectorpensioenstelsel.

Bij opting out moeten bij de invoering bepaalde procedures cumulatief op sectorvlak en op ondernemingsvlak worden gevolgd :

- op sectorvlak wordt het sectorplan ingevoerd overeenkomstig artikel 8 (en 10 voor een sociaal stelsel);
- op ondernemingsvlak voert de werkgever het stelsel in het kader van de opting out in overeenkomstig het derde lid van dit artikel : hij moet de beslissing tot invoering, het ontwerp van pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling voorafgaandelijk voor advies voorleggen aan de bevoegde organen van de onderneming, zijnde de ondernemingsraad of, bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis van deze organen de vakbondsafvaardiging. Indien er tenslotte ook geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is moeten de werknemers voorafgaandelijk door middel van aanplakking worden geïnformeerd.

In voorkomend geval dienen naast de voormelde raadpleging ook de procedures van artikel 7 (indien er



que l'engagement vaut pour tous les travailleurs) ou de l'article 11 (plan d'entreprise social) doivent aussi être suivies à côté de la consultation précitée.

Dans le but de pouvoir vérifier la conformité du plan d'entreprise avec le plan sectoriel, l'employeur communique le règlement de pension à la personne morale qui est désignée comme organisateur par la commission ou sous-commission paritaire avant que le plan ne soit d'application. Les partenaires sociaux peuvent toutefois convenir d'autres procédures qui vont plus loin que les exigences de la loi.

A côté du cas d'opting out, l'employeur peut prévoir des avantages complémentaires dépassant les avantages du plan sectoriel (opting up). Il peut même en faire un plan social si le plan répond aux conditions de l'article 11, §1er.

Les règles et procédures à suivre en cas d'opting up sont celles des plans d'entreprise ordinaires : article 7 (cotisations personnelles, l'engagement vaut pour tous les travailleurs) et article 11, §1er (plan social). Ces règles sont naturellement seulement d'application à la partie du plan qui dépasse les avantages du plan sectoriel.

## **Section 2. Dispositions spécifiques aux régimes "sociaux" de pension**

*Sous-section 1. La personne morale visée à l'article 3, §1er, 5°, a) comme organisateur*

### **ARTICLE 10**

Dans l'article 10, on précise les conditions auxquelles doivent satisfaire les régimes de pension sectoriels instaurés par une commission ou sous-commission paritaire, pour pouvoir bénéficier du statut particulier défini à l'article 176<sup>2</sup>, 4°bis du code des taxes assimilées au timbre et pour ne pas être pris en considération lors du calcul de la norme salariale (article 10 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité). Il s'agit donc ici des conditions des régimes "sociaux" de pension du deuxième pilier (voir introduction).

*Sous-section 2. L'employeur comme organisateur*

### **ARTICLE 11**

Si on ne réussit pas à instaurer un plan de pension sectoriel au niveau de la commission ou sous-commission paritaire dont relève un employeur, celui-ci peut alors instaurer lui-même, conformément au premier paragraphe de cet article, un régime de pension qui bénéficie des mêmes avantages que ceux mentionnés ci-dessus pour un régime sectoriel. Ces plans sont considérés aussi comme des régimes "sociaux" de pension. Dans ce paragraphe, on précise les conditions auxquelles ces régimes doivent satisfaire.

Dans le deuxième paragraphe, on vise le cas où un employeur a choisi l'opting out c'est à dire l'hypothèse où il organise lui-même l'exécution d'un engagement de pension sectoriel.

personnelle financière bijdragen van de werknemers zijn en de toezegging voor alle werknemers geldt) of van artikel 11 (sociaal ondernemingsplan) te worden gevolgd.

Met het oog op het nagaan van de overeenstemming van het ondernemingsplan met het sectorplan deelt de werkgever het pensioenreglement mee aan de rechtspersoon die als inrichter is aangeduid door het paritair comité of sub-comité vóór het plan van toepassing wordt. De sociale partners kunnen uiteraard andere procedures afspreken die verder gaan dan de vereisten in de wet.

Naast het geval van opting out kan de werkgever bijkomende voordelen bovenop de voordelen van het sectorplan voorzien (opting up). Hij kan hiervan zelfs een sociaal plan maken indien het plan voldoet aan de voorwaarden van artikel 11 § 1.

De bij opting up te volgen regels en procedures bij invoering zijn die van de gewone ondernemingsplannen : artikel 7 (persoonlijke bijdragen, de toezegging voor alle werknemers) en artikel 11, § 1 (sociaal plan). Deze regels zijn natuurlijk enkel van toepassing op het gedeelte van het plan dat de voordelen van het sectorplan overstijgt.

## **Afdeling 2. Bijzondere bepalingen inzake "sociale" pensioenstelsels**

*Onderafdeling 1. De rechtspersoon bedoeld in artikel 3, § 1, 5°, a) als inrichter*

### **ARTIKEL 10**

In artikel 10 worden de voorwaarden gepreciseerd waaraan de sectorale pensioenstelsels moeten voldoen om te kunnen genieten van het bijzonder statuut, vastgesteld in artikel 176<sup>2</sup>, 4°bis van het wetboek van met zegel gelijkgestelde taksen en om niet in aanmerking te moeten worden genomen bij de berekening van de loonnorm (artikel 10 wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen). Het gaat hier dus om de voorwaarden voor de "sociale" pensioenstelsels van de tweede pijler (cf. inleiding).

*Onderafdeling 2. De werkgever als inrichter*

### **ARTIKEL 11**

Indien men er niet in slaagt om op het niveau van het paritair comité of sub-comité waaronder de werkgever ressorteert tot een sectoraal pensioenplan te komen dan kan die werkgever overeenkomstig de eerste paragraaf van dit artikel zelf een pensioenstelsel invoeren dat van dezelfde voordelen geniet als de hierboven vermelde voor een sectorstelsel. Ook deze plannen worden beschouwd als "sociale" pensioenstelsels. In deze paragraaf worden de voorwaarden gepreciseerd waaraan deze stelsels moeten voldoen.

In de tweede paragraaf wordt het geval bedoeld waarin een werkgever gekozen heeft voor opting out, d.w.z. de hypothese waarin hij zelf de uitvoering van een sectorale pensioentoezegging organiseert.

Il doit être souligné que l'opting out est seulement possible pour le volet pension. L'employeur doit donc rester affilié à l'engagement de solidarité sectoriel. Il ne peut exécuter celui-ci lui-même. Un des objectifs du projet est en effet la réalisation d'une plus grande solidarité au niveau sectoriel.

L'engagement que l'employeur prend dans le cadre de l'opting out doit obligatoirement atteindre le niveau minimum de l'engagement sectoriel mais peut éventuellement contenir des engagements complémentaires de pension et de solidarité. Un tel engagement est dans son ensemble seulement considéré comme un plan "social" s'il satisfait aux conditions du paragraphe premier du présent article.

#### ARTICLE 12

La procédure visée à l'article 12 s'inspire de la procédure d'acte d'adhésion prévue dans le projet de loi relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des entreprises. Elle doit être suivie s'il n'existe pas de délégation syndicale au sein de l'entreprise.

Le projet du règlement de pension et le choix de l'organisme de pension sont portés à la connaissance des travailleurs concernés à l'initiative unilatérale de l'employeur, par écrit ou par voie d'affichage. L'employeur doit s'assurer que ces derniers pourront effectivement prendre connaissance de cette initiative. La prise de connaissance est censée avoir lieu lorsque l'affichage se fait à un endroit visible et accessible dans tous les points d'exploitation (où sont occupés les travailleurs concernés).

L'employeur tient, pendant un délai de 15 jours (il s'agit de jours calendrier) à compter de la communication, un registre spécial à la disposition des travailleurs dans lequel ils pourront consigner leurs observations. En cas de grande dispersion des points d'exploitation, on peut également admettre que le travailleur concerné demande, par lettre ou par tout autre moyen de communication comparable, à l'employeur de reprendre dans ce registre l'observation formulée par le travailleur en question. Le cas échéant, la charge de la preuve de l'introduction dans les délais de l'observation ainsi formulée incombe au travailleur. Seule la date de réception effective de l'observation par l'employeur sera prise en compte pour déterminer si celle-ci a été introduite dans les délais ou non. Un envoi tardif (par lettre ordinaire ou par lettre recommandée) même portant une date postale antérieure à l'expiration du délai – ne sera pas, le cas échéant, pris en considération. La production de preuves est autorisée pour déterminer si l'observation formulée a été introduite dans les délais ou non.

A l'expiration de ce délai, ou, en d'autres termes, le 15e jour, l'employeur transmet le registre pour information au fonctionnaire désigné par le Roi.

A l'expiration de ce même délai, les travailleurs concernés sont informés par voie d'affichage des observations ainsi formulées.

Le fonctionnaire désigné par le Roi tente de concilier les points de vue divergents. En cas d'accord, l'engagement de pension entre en vigueur au plus tôt le huitième jour suivant celui de la conciliation. Le règlement de pension peut éventuellement fixer une autre date d'entrée en

Er dient benadrukt te worden dat de opting out enkel mogelijk is voor het luik pensioen. De werkgever moet dus bij de sectorale solidariteitsoezegging aangesloten blijven. Hij mag deze zelf niet uitvoeren. Eén van de doelstellingen van het ontwerp is immers het tot stand brengen van een grotere solidariteit op sectorvlak.

Die toezegging die de werkgever in het kader van opting out doet moet verplicht als minimumniveau dat van de sectorale toezegging halen maar kan eventueel bijkomende pensioen- en solidariteitsoezeggingen bevatten. Een dergelijke toezegging wordt in zijn geheel slechts beschouwd als een "sociaal" pensioenstelsel indien het aan de voorwaarden van de eerste paragraaf van dit artikel voldoet.

#### ARTIKEL 12

De procedure vermeld in dit artikel is geïnspireerd op die van de toetredingsakte zoals voorzien in het wetsontwerp betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van ondernemingen. Deze procedure dient te worden gevolgd indien er geen vakbondsdelegatie in de onderneming aanwezig is.

Het ontwerp van pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling worden schriftelijk of via aanplakking op eenzijdig initiatief van de werkgever ter kennis van de betrokken werknemers gebracht. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat deze laatsten daadwerkelijk van het initiatief kennis kunnen nemen. Deze kennisname wordt vermoed wanneer de aanplakking op een toegankelijke en zichtbare plaats binnen al de exploitatiepunten – waar de betrokken werknemers worden tewerkgesteld - gebeurt.

Binnen 15 dagen te rekenen vanaf de dag van kennisgeving (bedoeld wordt kalenderdagen), houdt de werkgever een bijzonder register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen kunnen optekenen. Bij ruime verspreiding van het aantal exploitatiepunten dient tevens te worden toegelaten dat de betrokken werknemer via een schrijven of een vergelijkbaar communicatiemiddel de werkgever verzoekt tot opname in dat register van de door de desbetreffende werknemer geformuleerde opmerking. In voorkomend geval ligt de bewijslast omtrent het tijdig indienen van de aldus geformuleerde opmerking bij de werknemer. Ter bepaling van het al dan niet tijdig karakter van de ingediende opmerking wordt uitsluitend rekening gehouden met het ogenblik van de werkelijke ontvangst door de werkgever. Laattijdig ingediende zendingen (via de gewone post of via een aangetekend schrijven) – zelfs met postdatum voor het verstrijken van de vervaltermijn – worden in voorkomend geval niet in aanmerking genomen. Met het oog op het bepalen van het tijdig karakter van de geformuleerde opmerking is getuigenbewijs toegelaten.

Bij het verstrijken van deze termijn –of met andere woorden de 15de dag – zendt de werkgever het register ter inzage aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.

Bij het verstrijken van dezelfde termijn worden de aldus geformuleerde opmerkingen via aanplakking ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.

De door de Koning aangewezen ambtenaar poogt de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Indien hij daarin slaagt, treedt de pensioentoezegging de 8ste dag na die van de verzoening in werking. Het pensioenreglement kan eventueel in een andere datum van inwerkingtreding

vigueur. Cette date doit toutefois bien se situer dans un délai d'un an à partir de la conciliation. Le fonctionnaire désigné par le Roi veillera également à ce que la tentative de conciliation intervienne dans un délai raisonnable, tenant compte notamment de la date proposée pour l'entrée en vigueur de l'engagement de pension, du nombre d'entreprises et de travailleurs concernés.

Si la tentative de conciliation échoue, le fonctionnaire désigné par le Roi envoie immédiatement une copie du procès-verbal de non-conciliation au président de la commission paritaire compétente. Seul le champ d'activité de la commission paritaire auquel appartient l'employeur (qui a pris l'initiative d'établir le règlement de pension) sera pris en considération pour la détermination de la commission paritaire compétente.

Le procès-verbal mentionne obligatoirement, d'une part, les motifs avancés par l'employeur en vue de l'instauration de cet engagement de pension et, d'autre part, les observations des travailleurs, telles qu'elles sont consignées dans le registre spécial.

La commission paritaire fait une dernière tentative de conciliation au cours de sa prochaine réunion. Si la commission paritaire échoue, l'engagement de pension n'est pas instauré. En d'autres termes, la décision d'instauration effective de l'engagement de pension relève de la compétence exclusive des parties concernées. Contrairement à la procédure relative à la rédaction et à la modification du règlement du travail, la commission paritaire compétente n'a aucun pouvoir de décision en la matière.

En cas d'absence de commission paritaire pour une branche d'activité, le fonctionnaire désigné par le Roi porte l'affaire devant le Conseil National du Travail. Afin de tenter de concilier les points de vue divergents, celui-ci désigne la commission paritaire dont relèvent les entreprises exerçant une activité similaire. Le cas échéant, la procédure mentionnée plus haut se répète pour cette commission paritaire.

Le secrétaire de la commission paritaire concernée informe l'employeur des résultats de la conciliation dans un délai de 8 jours (il s'agit de jours-calendrier). En cas d'échec, les travailleurs sont informés par voie d'affichage ou par écrit selon la procédure prévue à l'article 12, § 2.

L'engagement de pension entre en vigueur au plus tôt le huitième jour suivant celui de la conciliation, pour autant qu'il y ait accord évidemment. Il va de soi que le règlement de pension peut fixer une autre date d'entrée en vigueur ultérieure. Cette date doit se situer dans un délai d'un an à partir de la conciliation.

En l'absence d'observation, l'engagement de pension entre en vigueur le 15<sup>ème</sup> jour suivant celui de la communication, sauf disposition contraire mentionnée dans le règlement de pension. Cette date aussi doit se situer dans un délai d'un an à partir de la communication.

voozien. Deze datum moet zich dan wel situeren vóór het verstrijken van een termijn van één jaar na de verzoening. De door de Koning aangewezen ambtenaar zal er tevens over waken dat de poging tot verzoening binnen een redelijke termijn – onder andere rekening houdend met de voorgestelde datum van inwerkingtreding van de pensioentoezegging, het aantal betrokken ondernemingen en werknemers – plaatsvindt.

Als de verzoeningsopdracht mislukt stuurt de door de Koning aangewezen ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening naar de Voorzitter van het bevoegde paritaire comité. Ter bepaling van het bevoegde paritaire comité wordt uitsluitend rekening gehouden met het bevoegdheidsressort van het paritair comité waartoe de werkgever – die het initiatief tot opstelling van het pensioenreglement heeft genomen – behoort.

Het proces-verbaal vermeldt noodzakelijkerwijze de door de werkgever aangevoerde motieven ter invoering van deze pensioentoezegging enerzijds, en de opmerkingen van de werknemers zoals opgetekend in het bijzonder register anderzijds.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging. Indien het paritair comité daarin niet slaagt wordt de pensioentoezegging niet ingevoerd. Met andere woorden de beslissing tot daadwerkelijke invoering van de pensioentoezegging blijft tot de exclusieve bevoegdheid van de betrokken partijen behoren. In tegenstelling tot de opstellings-en/of wijzigingsprocedure van het arbeidsreglement bezit het bevoegde paritaire comité terzake geen eigenlijke beslissingsbevoegdheid.

Indien voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad. Deze wijst, met het oog op een verzoening, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen met een soortgelijke activiteit ressorteren. In voorkomend geval wordt de hogerstaande procedure voor dit paritair comité herhaald.

Binnen 8 dagen (bedoeld wordt kalenderdagen) brengt de secretaris van het desbetreffende paritair comité het resultaat van de verzoening ter kennis van de werkgever. In geval van niet-overeenstemming worden de werknemers door aanplakking of schriftelijk ingelicht volgens de procedure vermeld in artikel 12, § 2.

De pensioentoezegging treedt de 8ste dag na die van de verzoening in werking. Uiteraard voor zover een verzoening heeft plaatsgevonden. Vanzelfsprekend kan het pensioenreglement een andere datum van inwerkingtreding bepalen. Deze datum moet zich dan wel situeren vóór het verstrijken van een termijn van één jaar na de verzoening.

Wanneer geen enkele opmerking is meegedeeld, overeenkomstig de hogerstaande beginselen, treedt de pensioentoezegging de 15de dag na die van de kennisgeving in werking behoudens andersluidende bepaling opgenomen in het pensioenreglement. Ook deze datum moet zich situeren vóór het verstrijken van een termijn van één jaar na de kennisgeving.

## CHAPITRE III. CONDITIONS D'ADHÉSION

## HOOFDSTUK III. TOETREDINGSVOORWAARDEN

**ARTICLE 13**

Cet article détermine que l'affiliation est immédiate pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 25 ans au moins. Il correspond à l'article 7 de la LPC en vigueur. Cela signifie que la réglementation reste la même et que l'organisateur d'un régime de pension complémentaire a encore toujours le pouvoir de fixer un âge d'affiliation plus bas. Cette disposition implique aussi que l'organisateur d'un engagement de pension n'a pas la liberté de fixer un âge d'affiliation plus élevé.

**ARTICLE 14**

Le paragraphe 1er stipule que l'organisateur ne peut instaurer aucune discrimination entre les travailleurs. Est illicite toute distinction qui est en contradiction avec le principe d'égalité formulé dans le paragraphe 2. Cette disposition est basée sur l'article 4 actuel de la LPC mais a été formulée d'une manière plus générale de manière à ce que l'objectif soit exprimé de manière plus claire. Ainsi, il n'est plus stipulé qu'un employeur ne peut pas faire de discrimination entre les travailleurs qui appartiennent à une même catégorie.

Pour échapper à l'examen du caractère licite de la distinction, on a en effet souvent dans le passé utilisé abusivement la notion de "catégorie" en partant du principe que la problématique de la distinction illicite ne se posait pas lors de la délimitation d'une catégorie.

Maintenant, la règle est telle que la délimitation d'une catégorie repose sur la notion de distinction et que cette délimitation et donc la catégorie concernée est licite ou illicite selon que la distinction elle-même est licite ou illicite.

Il va de soi que les catégories qui sont suffisamment déterminées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, dans la législation relative aux conseils d'entreprise, aux comités de prévention et de protection au travail, sont basées sur une distinction licite et sont donc autorisées.

Toute autre définition d'une catégorie doit être effectuée avec la plus grande prudence et reposer sur une distinction licite.

Le paragraphe 2 est une précision du paragraphe 1er en ce sens qu'il donne des lignes directrices quant à l'application de ce paragraphe 1er. Ce paragraphe est basé sur la circulaire ministérielle qui a déjà introduit ces éclaircissements. L'inscription de ces précisions dans la loi permet de donner une meilleure base juridique à la notion de "distinction illicite".

Le paragraphe 3 est basé sur l'article 4§2 de la LPC avec quelques aménagements.

Une adaptation a été introduite au point 2° en ce sens que l'on a précisé qu'il est interdit de subordonner l'engagement de pension au *résultat* d'un examen médical et cela pour les raisons suivantes. D'une part, on veut permettre à l'organisme de pension de pouvoir apprécier le risque qu'il assure en autorisant l'examen médical. D'autre part, le résultat de cet examen ne peut

**ARTIKEL 13**

Dit artikel bepaalt dat de aansluiting onmiddellijk is voor de werknemers die ten minste de leeftijd van 25 jaar bereikt hebben. Het stemt overeen met artikel 7 van de in voege zijnde W.A.P. Dit houdt in dat de reglementering dezelfde blijft en dat de inrichter van een aanvullend pensioenstelsel nog altijd een lagere aansluitingsleeftijd mag bepalen. Deze bepaling houdt tevens in dat de inrichter van een pensioentoezegging niet de vrijheid heeft om een hogere aansluitingsleeftijd te bepalen.

**ARTIKEL 14**

Paragraaf 1 bepaalt dat er geen discriminatie tussen werknemers mag worden ingevoerd door de inrichter. Ongeoorloofd is ieder onderscheid dat strijdig is met het gelijkheidsbeginsel geformuleerd in paragraaf 2. De bepaling is gebaseerd op het in voege zijnde artikel 4 W.A.P. maar werd op een meer algemene wijze geformuleerd zodat de bedoeling duidelijker tot uiting komt. Zo wordt niet meer bepaald dat een werkgever niet mag discrimineren tussen werknemers die tot eenzelfde personeelscategorie behoren.

Om het onderzoek naar het geoorloofd karakter van het onderscheid te ontlopen werd in het verleden immers vaak ten onrechte geschermd met de notie "categorie" door te stellen dat de problematiek van het ongeoorloofd onderscheid zich niet stelt bij het afbakenen van een categorie.

Nu is het zo dat het afbakenen van een categorie inderdaad wel stoelt op onderscheid en dat die afbakening en dus de betrokken categorie geoorloofd of ongeoorloofd is al naargelang het onderscheid zelf geoorloofd of ongeoorloofd is.

Het spreekt voor zich dat de categorieën die op voldoende wijze bepaald zijn in de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, in de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven en in de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, gebaseerd zijn op een geoorloofd onderscheid en dus toegelaten zijn.

Elke verdere omschrijving van een categorie dient echter met de meeste omzichtigheid te gebeuren en op een geoorloofd onderscheid te berusten.

Paragraaf 2 is een verduidelijking van de eerste paragraaf in de zin dat ze een richtlijn geeft om paragraaf 1 toe te passen. Deze paragraaf is gebaseerd op de ministeriële omzendbrief die deze verduidelijkingen al invoerde. Het inschrijven van deze verduidelijkingen in de wet zelf geeft een betere juridische basis aan de notie "ongeoorloofd onderscheid".

Paragraaf 3 is gebaseerd op artikel 4 § 2 W.A.P. met enkele aanpassingen. Het somt een aantal ongeoorloofde onderscheiden op.

Een aanpassing is ingevoerd in punt 2 in die zin dat wordt verduidelijkt dat het verboden is de pensioentoezegging te onderwerpen aan het *resultaat* van een medisch onderzoek en dit om de volgende redenen. Enerzijds wil men door een medisch onderzoek toe te staan aan de pensioeninstelling de mogelijkheid bieden het risico dat ze verzekert te kunnen inschatten. Anderzijds mag het

en aucun cas conduire à la non-affiliation du travailleur en raison de son état de santé.

Ainsi l'assureur peut pour des raisons de sécurité des opérations demander une surprime qui tient compte du résultat de l'examen médical. En aucun cas, on ne peut demander au travailleur concerné une contribution plus élevée qu'aux autres affiliés qui appartiennent à la même catégorie (distinction illicite). L'employeur doit donc supporter lui-même l'éventuelle surprime. S'il ne veut pas le faire, le plan ne peut être instauré pour cause de distinction illicite.

Le point 4° introduit de manière explicite l'interdiction d'une distinction sur base de l'âge. En fait cette interdiction était déjà présente dans la LPC mais de manière indirecte car elle se déduisait de l'article 7 de la LPC visant l'affiliation obligatoire à 25 ans.

Il va de soi que l'affiliation obligatoire à partir de 25 ans ne constitue pas une distinction illicite puisque prévue par la loi elle-même. De même, prévoir un âge terme théorique de l'engagement de pension n'est pas visé par cette interdiction dans la mesure où il vise les âges à partir desquels on peut percevoir sa pension légale.

Dans les engagements de type contributions définies aussi, une variation en fonction de l'âge dans l'engagement lui-même peut être acceptée dans la mesure où elle peut être justifiée par le financement d'un avantage de pension équivalent étalé sur la durée de la carrière.

Par ailleurs, est considérée comme une distinction licite, l'engagement de pension qui prévoit que les contributions personnelles ou non personnelles augmentent en fonction de l'ancienneté, et ce pour autant que cela ne constitue pas une façon de contourner l'article 13 du présent projet de loi.

Il est prévu une dérogation au principe énoncé au point 4° dans le cadre de plans de type contributions définies car il s'avère que des distinctions sur base de l'âge peuvent pour ce type de plan se justifier dans la mesure où la variation peut se justifier par le financement d'un avantage de pension équivalent étalé sur la carrière. Néanmoins, pour éviter toute dérive, une limitation a été introduite. Il s'agit d'une limite entre les variations des pourcentages appliqués au traitement d'un âge à l'autre. Cette règle devra également être vérifiée lorsque les pourcentages varient par palier.

Le paragraphe 4 de l'article 14 du projet reprend l'article 5 de la LPC.

A propos du dernier alinéa du §4 introduit lors de la modification de la LPC en 1997, il convient d'attirer l'attention sur le fait cette disposition est plus sévère que ce qui est prévu par la directive européenne consacrée à cette problématique (Directive 96/97 CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la Directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, JO n °L 46/20 du 17 février 1997).

En effet, cet alinéa interdit dans le cadre d'un plan

resultaat van dit onderzoek in geen geval leiden tot het niet aansluiten van een werknemer omwille van zijn gezondheidstoestand.

Zo kan een verzekeraar omwille van de veiligheid van de verrichtingen een bijpremie vragen die rekening houdt met het resultaat van een medisch onderzoek. In geen geval mag men aan de betrokken werknemer een hogere bijdrage vragen dan aan de andere aangeslotenen die behoren tot dezelfde categorie (ongeoorloofd onderscheid). De werkgever dient dus zelf de eventuele bijpremie te dragen. Indien hij dat niet wenst te doen kan het plan niet worden ingevoerd omwille van het ongeoorloofd onderscheid.

Punt 4° voert op een expliciete manier het verbod op een onderscheid naar leeftijd in. In feite bestond dit verbod reeds in de W.A.P. maar op een indirecte wijze daar het kon worden afgeleid uit artikel 7 W.A.P. dat betrekking heeft op de verplichte aansluiting op 25 jaar.

Het spreekt voor zich dat de verplichte aansluiting vanaf 25 jaar geen ongeoorloofd onderscheid vormt vermits dit door de wet zelf voorzien is. Op dezelfde wijze is het voorzien van een theoretische eindleeftijd voor de pensioentoezegging niet bedoeld door dit verbod voor zover het gaat over leeftijden vanaf wanneer men zijn wettelijk pensioen kan uitgekeerd krijgen.

Ook in de toezeggingen van het type vaste bijdragen kan een variatie in de toezegging zelf in functie van de leeftijd aanvaard worden, in de mate dat ze verantwoord kan worden door een over de loopbaan gespreide financiering van een gelijk pensioenvoordeel.

Verder wordt als een geoorloofd onderscheid beschouwd, de pensioentoezegging waarbij de bijdragen, persoonlijke of andere, stijgen in functie van de anciënniteit voor zover dit geen omzeiling vormt van artikel 13 van dit wetsontwerp.

Er wordt voorzien in een afwijking op het principe vermeld in het punt 4° voor plannen van het type vaste bijdragen aangezien onderscheiden in functie van de leeftijd voor dit type plan gerechtvaardigd kunnen zijn in de mate dat de variatie verantwoord kan worden door een over de loopbaan gespreide financiering van een gelijk pensioenvoordeel. Om misbruiken te voorkomen werd evenwel een beperking ingevoerd. Het betreft een beperking tussen de variaties van de percentages die worden toegepast op het loon op verschillende leeftijden. Die regel dient eveneens te worden nageleefd wanneer de percentages trapsgewijze veranderen.

Paragraaf 4 van artikel 14 van het ontwerp herneemt artikel 5 van de W.A.P..

Wat het laatste lid van § 4 betreft dat werd ingevoerd bij de wijziging van de W.A.P. in 1997 dient men nog te benadrukken dat die bepaling in feite strenger is dan hetgeen de Europese richtlijn, gewijd aan deze problematiek, voorziet (Richtlijn 96/97 EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van de richtlijn 86/378/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, PB nr. L 46/20 van 17 februari 1997).

Dat lid verbiedt inderdaad in het kader van een plan van

charges fixées toute distinction entre homme et femme pour définir le niveau des contributions non seulement des travailleurs mais également des employeurs alors que la directive permet que l'on déroge à ce principe pour les contributions des employeurs lorsque le but est d'égaliser ou de rapprocher des montants de prestations de pension constituées par ces contributions.

En 1996, le législateur n'a pas voulu se rallier à cette conception des choses estimant que l'option qu'il a choisie est plus conforme aux intentions de l'employeur quant à la nature de l'engagement contracté.

En effet, il a estimé qu'en matière d'égalité homme-femme, l'élément prépondérant pour apprécier l'égalité de traitement est la nature de l'engagement pris par l'employeur à savoir l'engagement de fournir une prestation au terme dans les systèmes de type prestations définies ou celui de payer une cotisation donnée dans les systèmes contributions définies. Octroyer dans ces derniers systèmes des contributions différentes revient à laisser le principe de l'égalité à l'arbitraire de l'employeur.

En pratique, cette position a une incidence sur certains plans "cafétaria" à savoir lorsque l'employeur octroie une enveloppe globale à l'affilié qui a le choix de l'affectation (retraite, décès, invalidité, ... chacune de ces couvertures avec son régime fiscal propre) mais avec une couverture décès minimale obligatoire. Dans ce cas, le problème de la discrimination homme-femme se pose. Par contre, ce n'est pas le cas lorsque l'affilié a un libre choix total quant à l'affectation de cette enveloppe.

En effet, pour vérifier l'égalité de traitement, on examine les engagements pris séparément. Ainsi, l'engagement décès étant de type but à atteindre, l'égalité de traitement doit porter sur la prestation, l'engagement vie étant de type charges fixées, l'égalité de traitement doit porter sur les versements. Or, du fait d'une enveloppe globale dont est déduite la prime décès qui est différente pour l'homme et la femme, le solde correspondant au niveau des contributions est également différent pour l'homme et la femme. Le projet actuel qui reprend l'article 5 de la LPC interdit cette différence.

Le paragraphe 5 correspond à l'article 8 de la LPC.

#### ARTICLE 15

L'article 15 du projet est basé sur l'actuel article 6§1er de la LPC. Une petite modification à l'article 6§1er existant de la LPC suffisait pour rendre la disposition également applicable aux pensions sectorielles. Par le simple fait de la suppression des mots "*de l'employeur*", on supprime tout doute possible sur le fait que la disposition est aussi applicable aux régimes de pension sectoriels.

La disposition a pour effet que des travailleurs qui étaient déjà en service au moment où l'engagement de pension est pris, ne peuvent pas être obligés d'adhérer au régime de pension complémentaire. Ils peuvent refuser de participer. Du moins pour autant que le régime ne soit pas instauré par convention collective de travail.

het type vaste bijdragen elk onderscheid tussen man en vrouw voor wat betreft de bepaling van de bijdragen van zowel de werknemers als de werkgevers terwijl de Europese richtlijn toelaat dat men van dat principe afwijkt voor de bijdragen van de werkgever wanneer het doel erin bestaat de bedragen van de pensioenprestaties, gevestigd met die bijdragen, gelijk te schakelen of dichter bij elkaar te brengen.

In 1996 heeft de wetgever zich niet willen aansluiten bij een dergelijke opvatting, ervan uitgaand dat het gekozen standpunt meer overeenstemt met de bedoelingen van de werkgever betreffende de aard van de aangegane verbintenissen.

Inzake gelijkheid man-vrouw meent de wetgever immers dat het doorslaggevende element om de gelijkheid van behandeling te beoordelen de aard is van de verbintenis die de werkgever heeft genomen, te weten de verbintenis om een prestatie te leveren op de vervaldag in de stelsels van het type vaste prestaties of de verbintenis om een bepaalde bijdrage te betalen in de stelsels van het type vaste bijdragen. Het toekennen in de laatstgenoemde stelsels van verschillende bijdragen betekent dat het principe van gelijkheid overgelaten wordt aan de willekeur van de werkgever.

In de praktijk heeft dit standpunt een weerslag op bepaalde "cafetaria"-plannen, met name die waarbij de werkgever een globale enveloppe aan de aangeslotene toekent, die de keuze heeft wat betreft de aanwending ervan (pensioen, overlijden, invaliditeit,... elk van die dekkingen met zijn specifiek fiscaal regime) maar met een verplichte minimale overlijdensdekking. In dit geval stelt zich het probleem van de discriminatie man-vrouw. Dit is echter niet het geval wanneer de aangeslotene volledige vrij over de besteding van die enveloppe kan beschikken.

Inderdaad, om de gelijke behandeling na te gaan, onderzoekt men de verbintenissen die afzonderlijk aangegaan zijn. Zo moet voor de verbintenis overlijden van het type vaste prestaties, de gelijke behandeling slaan op de prestatie, en voor de verbintenis leven van het type vaste lasten, de gelijke behandeling slaan op de stortingen. Welnu, doordat de overlijdenspremie, die afgetrokken wordt van zo'n globale enveloppe, verschillend is voor man en vrouw, zal het saldo dat overeenstemt met het niveau van de bijdragen ook verschillend zijn voor man en vrouw. Het huidig ontwerp dat artikel 5 van de W.A.P. herneemt verbiedt dit onderscheid.

Paragraaf 5 stemt overeen met artikel 8 W.A.P.

#### ARTIKEL 15

Artikel 15 van het ontwerp is gebaseerd op het in voege zijnde artikel 6, § 1 W.A.P. Een kleine ingreep in het bestaande artikel 6, § 1 W.A.P. volstond om de bepaling ook van toepassing te maken op sectorpensioenen. Doordat de woorden "*van de werkgever*" zijn weggelaten, kan er geen twijfel over bestaan dat de bepaling ook van toepassing is op sectorale pensioenregelingen.

De bepaling maakt dat werknemers die reeds in dienst zijn op het ogenblik waarop de pensioentoezegging wordt gedaan, niet verplicht kunnen worden om tot het aanvullend pensioenstelsel toe te treden. Zij kunnen weigeren deel te nemen. Althans voor zover het stelsel niet bij collectieve arbeidsovereenkomst werd ingevoerd.

Du fait que les pensions sectorielles ne peuvent être mises sur pied que par le biais de conventions collectives de travail, un travailleur, qui tombe dans la catégorie des travailleurs affiliés, ne peut, en règle générale, pas refuser de participer au régime. C'est seulement quand la convention collective de travail qui instaure le régime de pension, prévoit la possibilité de refus individuel d'un travailleur, que les travailleurs qui étaient en service à ce moment-là peuvent refuser.

C'est dans ce sens que doit aussi être comprise la suite de l'article 15. Sauf si le règlement de pension prévoit la possibilité de surseoir à l'affiliation, le refus du travailleur dispense alors l'organisateur de toute obligation. Cela est possible dans le cadre tant d'un régime de pension d'entreprise que d'un régime de pension sectoriel. S'il est convenu dans une convention collective sectorielle de travail que l'on peut surseoir à l'affiliation et qu'un travailleur fait usage de cette possibilité, dans ce cas, la personne morale organisatrice et également l'employeur, sont dispensés à l'égard de ce travailleur de toute obligation dans la mesure où la convention collective de travail leur impose des obligations (par exemple en matière de transmission d'information ou de paiement de contributions).

#### ARTICLE 16

Le paragraphe 1er de l'article 16 du projet est basé sur l'article 6 §2 de la LPC. Ce paragraphe stipule que toute modification de l'engagement de pension qui donne lieu à une augmentation des obligations de l'affilié, le dispense de participer à la modification du régime du moins à condition que l'affilié le demande. Cette disposition vaut aussi bien pour des régimes de pension d'entreprise que sectoriels. Dans les deux cas, cette possibilité tombe pour l'affilié si la modification est introduite par une convention collective de travail. A côté de cela, il reste naturellement possible qu'une convention collective de travail prévoit la possibilité pour l'affilié de refuser de participer à cette modification et si nécessaire, module cette possibilité.

Le 2ème alinéa du paragraphe 1er de l'article 16 du projet réglemente les conséquences d'une dispense de participation au régime modifié. L'organisateur est dispensé à l'égard de l'affilié de toute obligation complémentaire qui résulte de la modification du régime de pension. Lorsqu'il s'agit d'une pension sectorielle, l'employeur du travailleur qui ne participe pas à la pension sectorielle modifiée (parce que la convention collective de travail l'a explicitement prévu), est alors dispensé à l'égard de ce travailleur des obligations qui découlent de la convention collective de travail.

Il est en outre illicite de ne pas continuer les régimes de pension des travailleurs qui, sur base de l'alinéa précédent, décident de ne pas adhérer au régime de pension modifié.

Le paragraphe 2 protège les droits des affiliés en cas de modification de l'engagement de pension (cf. article 12, § 5 de la LPC). La modification de l'engagement de pension ne peut en effet, en aucun cas, entraîner une diminution des prestations acquises ou des réserves acquises pour les exercices écoulés. Le Roi fixe les modalités de calcul en la matière.

Doordat sectorpensioenen enkel en alleen door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand kunnen komen, kan een werknemer – die binnen de categorie van aangesloten werknemers valt – in algemene regel niet weigeren deel te nemen aan het stelsel. Enkel en alleen als de collectieve arbeidsovereenkomst die het aanvullend pensioenstelsel invoert, voorziet in de mogelijkheid van een individuele weigering van een werknemer, kunnen de werknemers die op dat ogenblik al in dienst waren weigeren.

In deze zin moet ook het vervolg van artikel 15 worden begrepen. Tenzij het pensioenreglement in de mogelijkheid voorziet om de toetreding uit te stellen, ontslaat de weigering van de werknemer de inrichter van iedere verplichting. Dit is dus net zo goed mogelijk bij een ondernemings- als bij een sectorpensioen. Als er in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen dat de toetreding kan worden uitgesteld en er is een werknemer die daar gebruik van maakt, dan worden de inrichtende rechtspersoon en eveneens de werkgever ten opzichte van deze werknemer van iedere verplichting ontslagen in de mate dat de collectieve arbeidsovereenkomst hen verplichtingen oplegt (bijvoorbeeld inzake informatieverstrekking of bijdragebetalingen).

#### ARTIKEL 16

Paragraaf 1 van artikel 16 van het ontwerp is gebaseerd op artikel 6 § 2 van de W.A.P. Deze paragraaf bepaalt dat iedere wijziging van de pensioentoezegging die tot een vermeerdering van de verplichtingen van de aangeslotene leidt, de aangeslotene ontslaat van deelname aan het gewijzigd stelsel. Althans op voorwaarde dat de aangeslotene hierom verzoekt. Deze bepaling geldt voor zowel ondernemings- als sectorale pensioenregelingen. In beide gevallen is het wel zo dat deze mogelijkheid voor de aangeslotene vervalt indien de wijziging wordt doorgevoerd middels een collectieve arbeidsovereenkomst. Daarnaast blijft het natuurlijk mogelijk dat een collectieve arbeidsovereenkomst in de mogelijkheid tot weigering van deelname voorziet en indien nodig de modaliteiten van die mogelijkheid bepaalt.

Het tweede lid van paragraaf 1 van artikel 16 van het ontwerp regelt de gevolgen van een weigering van deelname in het gewijzigde pensioenstelsel. Ten aanzien van de aangeslotene wordt de inrichter ontslagen van iedere bijkomende verplichting die volgt uit de wijziging van het pensioenstelsel. Als het om een sectorpensioen gaat, wordt bovendien de werkgever van de werknemer die niet deelneemt aan het gewijzigde sectorpensioen – omdat de collectieve arbeidsovereenkomst expliciet in deze mogelijkheid voorziet – ontslagen van de verplichtingen die uit de collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien ten opzichte van deze werknemer.

Het is daarenboven niet geoorloofd de aanvullende pensioenstelsels van de werknemers, die op basis van het vorige lid beslissen niet toe te treden tot een gewijzigde pensioentoezegging, niet verder te zetten.

Paragraaf 2 beschermt de rechten van de aangeslotenen in geval van wijziging van de pensioentoezegging (cf. artikel 12, § 5 W.A.P.). De wijziging van de pensioentoezegging kan namelijk in geen geval een vermindering van de verworven prestaties of de verworven reserves voor verlopen dienstjaren tot gevolg hebben. De Koning stelt de nadere berekeningsregels hiervoor ter zake vast.

CHAPITRE IV. RÉSERVES ACQUISES, PRESTATIONS  
ACQUISES ET GARANTIES

**ARTICLE 17**

L'article 17 du projet vise à ce qu'il y ait octroi de réserves acquises après un an d'affiliation. L'alinéa 1er est une reprise de l'article 7, alinéa 2 de la LPC. L'ancien principe général de la LPC est donc ici maintenu.

Le deuxième alinéa a pour objet d'éviter que lorsqu'un affilié passe d'un plan à un autre plan auprès du même employeur, il doive attendre encore un an d'affiliation pour avoir droit à des réserves acquises alors qu'il était déjà affilié au premier plan.

On envisage notamment les situations suivantes :

Il existe auprès d'un organisateur des plans verticaux (cf. supra commentaires à l'article 7, illustration 3) : ainsi, par exemple, un plan pour les employés et un plan pour les cadres. Lorsqu'un employé devient cadre et passe du plan "employés" au plan "cadres", la période d'affiliation à ce premier plan doit être prise en compte pour le calcul de cette année d'affiliation.

Une autre situation visée est celle du "détachement" : un membre du personnel détaché, affilié au plan de pension de la maison mère est, par la suite, affilié au plan de pension belge.

**ARTICLE 18**

L'article 10 de la LPC déterminait la manière dont il fallait calculer les réserves acquises minimales. Il regroupait dans un seul article les engagements de type contributions définies et les engagements de type prestations définies. Pour plus de clarté, on a scindé cet article en deux articles distincts. L'article 18 du présent projet correspond au premier tiret de l'article 10 de la LPC. Il détermine le calcul des réserves acquises minimales dans le cadre d'un engagement de type contributions définies.

Les mots "en ce qui concerne les prestations en cas de retraite ou de décès après la retraite" ont été insérés pour faire apparaître plus clairement que seules les prestations en cas de retraite et de décès après la retraite donnent droit à des réserves acquises minimales. Cela tient donc compte de la réversibilité de la rente qui a une influence sur le calcul des réserves acquises.

**ARTICLE 19**

Cet article correspond au 2ème tiret de l'article 10 de la LPC avec quelques aménagements. Il précise le calcul des réserves acquises minimales dans le cadre d'un engagement de type prestations définies.

En premier lieu, il établit que les réserves acquises minimales de ce type de plan sont égales à la somme des valeurs actuelles des prestations relatives à la pension de retraite, d'une part, et/ou de survie en cas de décès après la retraite, d'autre part, tels que définies aux §§ 2 et 3.

HOOFDSTUK IV. VERWORVEN RESERVES, VERWORVEN  
PRESTATIES EN WAARBORGEN

**ARTIKEL 17**

Artikel 17 van het ontwerp beoogt de toekenning van verworven reserves na één jaar aansluiting. Het eerste lid neemt de bepaling over van artikel 7, tweede lid W.A.P. Hiermee wordt dus het vroegere algemene principe van de W.A.P. behouden.

Het tweede lid heeft tot doel te vermijden dat wanneer een werknemer overstapt van een plan naar een ander plan bij dezelfde werkgever, hij nog een jaar zou moeten wachten om recht te hebben op verworven reserves terwijl hij al bij het eerste plan aangesloten was.

De volgende gevallen worden met name bedoeld :

Er bestaan bij een inrichter verticale plannen (cf. supra de toelichting bij artikel 7, voorbeeld 3) : zoals bijvoorbeeld een plan voor de bedienden en een plan voor de kaderleden. Wanneer een bediende kaderlid wordt en van het bediendenplan naar het kaderplan overstapt, moet de periode van aansluiting bij het eerste plan mee in rekening gebracht worden voor de berekening van dat jaar aansluiting.

Een andere bedoelde situatie is de "detachering" : een gedetacheerd personeelslid, aangesloten bij het pensioenplan van het moederbedrijf, wordt later aangesloten bij het Belgisch pensioenplan.

**ARTIKEL 18**

Artikel 10 W.A.P. bepaalde de manier waarop de minimale verworven reserves dienden berekend te worden. De toezeggingen van het type vaste bijdragen en de toezeggingen van het type vaste prestaties waren in één artikel gegroepeerd. Voor de duidelijkheid werd dit artikel in twee afzonderlijke artikels gesplitst. Artikel 18 van het voorliggend ontwerp stemt overeen met het eerste streepje van artikel 10 W.A.P. Het bepaalt de berekening van de minimale verworven reserves in het kader van een toezegging van het type vaste bijdragen.

De woorden "met betrekking tot de rust- en of overlevingspensioenen bij overlijden na de pensionering" werden toegevoegd om duidelijker naar voor te doen komen dat enkel de prestaties in geval van pensionering en overlijden na de pensionering recht geven op minimale verworven reserves. Hierbij wordt dus rekening gehouden met de overdraagbaarheid van de rente, die een invloed heeft op de berekening van de verworven reserves.

**ARTIKEL 19**

Dit artikel stemt overeen met het tweede streepje van artikel 10 W.A.P. waarin enkele wijzigingen werden aangebracht. Het bepaalt de berekening van de minimale verworven reserves in het kader van een toezegging van het type vaste prestaties.

Vooreerst bepaalt dit artikel dat de minimale verworven reserves voor dit type plan gelijk zijn aan de som van de actuele waarden van de prestaties met betrekking tot het rustpensioen enerzijds en/of het overlevingspensioen in geval van overlijden na de pensionering anderzijds, zoals gedefinieerd in §§2 en 3.



En ce qui concerne la valeur actuelle des prestations relatives à la pension en cas de décès après la retraite, il est précisé qu'elle n'est prise en compte que s'il existe au moment de la détermination des réserves acquises minimales un ayant droit conformément au règlement ou à la convention de pension.

Les paragraphes 2 et 3 reprennent ce qui était prévu à l'article 10, deuxième tiret de la LPC .

Les prestations relatives à la pension de retraite et/ou de décès après la retraite qui servent de base au calcul des réserves acquises minimales sont égales au plus grands de deux montants :

- la prestation prise en compte pour le calcul de la réserve minimale telle qu'elle est fixée dans les arrêtés d'exécution de la loi du 9 juillet 1975, comme le prévoit l'article 10 deuxième tiret de la LPC;
- la prestation déterminée conformément au règlement ou à la convention de pension en tenant compte des données au moment considéré.

Ce deuxième tiret remplace la différence qui était prévue à l'article 10 de la LPC car cette différence posait des problèmes pour certains types d'engagement. Il est en effet plus logique de partir de la formule de pension qui est définie dans le règlement ou la convention de pension et d'y introduire les données au moment du calcul.

Par données, on vise notamment le traitement, le nombre d'années de service ou d'affiliation atteint pris en compte et l'estimation de la pension légale.

Le paragraphe 4, premier alinéa est repris de l'article 10, deuxième tiret de la LPC. Il indique que les règles d'actualisation mentionnées au règlement de pension ou dans la convention de pension pour le calcul des valeurs actuelles visées au §1er, ne peuvent conduire à un résultat inférieur à celui que l'on obtiendrait au moyen des règles d'actualisation imposées pour le calcul de la réserve minimale en exécution de la loi du 9 juillet 1975 au moment de la sortie.

Le deuxième alinéa impose que, lorsque l'engagement de pension porte sur le paiement d'une rente mais prévoit néanmoins la possibilité de liquider, au moment de la retraite, cette rente, en tout ou en partie, sous forme d'un capital, le facteur de conversion que l'on utilise, ne soit pas différent de celui obtenu au moyen des règles d'actualisation définies dans le règlement ou la convention de pension pour le calcul des valeurs actuelles visées au §1er. Le but est de s'assurer que l'affilié qui opte pour le capital ait au moins droit aux réserves acquises minimales.

#### ARTICLE 20

Cet article envisage l'hypothèse d'un engagement de pension tel que visé à l'article 19, qui est géré dans plusieurs organismes de pension. Dans ce cas, il est prévu que les dispositions de l'article 19 s'appliquent par

Wat de actuele waarde van de prestaties met betrekking tot het overlevingspensioen in geval van overlijden na de pensionering betreft, wordt er verduidelijkt dat ze slechts in aanmerking wordt genomen indien op het ogenblik van de bepaling van de minimale verworven reserves er een rechthebbende bestaat conform het pensioenreglement of de pensioentoezegging.

De tweede en de derde paragraaf hernemen wat voorzien was in artikel 10, tweede streepje W.A.P.

De prestaties met betrekking tot het rust- en/of overlijdenspensioen na de pensionering die als basis dienen voor de berekening van de minimale verworven reserves zijn gelijk aan het grootste van de volgende twee bedragen :

- de prestatie die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de minimumreserve zoals die vastgesteld is in de uitvoeringsbesluiten van de wet van 9 juli 1975, zoals artikel 10, tweede streepje W.A.P. voorziet;
- de prestatie vastgesteld overeenkomstig het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst, rekening houdend met de gegevens op het beschouwde ogenblik.

Dit tweede streepje vervangt het verschil dat voorzien was in artikel 10 W.A.P. omdat dit verschil problemen stelde voor sommige types van toezeggingen. Het is immers logischer te vertrekken van de pensioenformule die bepaald is in het pensioenreglement of in de pensioenovereenkomst, en er de gegevens op het ogenblik van de berekening in te brengen.

Met gegevens worden in het bijzonder het loon, het bereikte aantal in aanmerking komende dienst- of aansluitingsjaren en de schatting van het wettelijk pensioen bedoeld.

De vierde paragraaf, eerste lid is overgenomen uit artikel 10, tweede streepje W.A.P. Er wordt in bepaald dat de actualisatieregels die vermeld zijn in het pensioenreglement of in de pensioenovereenkomst voor de berekening van de in § 1 bedoelde actuele waarden, niet tot een lager resultaat mogen leiden dan het resultaat dat men zou bekomen met de actualisatieregels die in uitvoering van de wet van 9 juli 1975 zijn opgelegd voor de berekening van de minimumreserve op het ogenblik van de uittreding.

Het tweede lid legt op dat, wanneer de pensioentoezegging betrekking heeft op de betaling van een rente maar evenwel in de mogelijkheid voorziet om die rente op het ogenblik van de pensionering geheel of gedeeltelijk te vereffenen in de vorm van een kapitaal, de gebruikte omzettingcoëfficiënt niet mag verschillen van de omzettingfactor die men bekomt met de actualisatieregels die in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst vastgesteld zijn voor de berekening van de actuele waarden bedoeld in §1. Het doel is te garanderen dat de aangeslotene die opteert voor het kapitaal minstens recht heeft op de minimale verworven reserves.

#### ARTIKEL 20

Dit artikel betreft de hypothese van een pensioentoezegging zoals bedoeld in artikel 19, die beheerd wordt in meerdere pensioeninstellingen. In dat geval wordt erin voorzien dat de bepalingen van artikel 19

référence à l'engagement total. C'est notamment le cas lorsque le règlement ou la convention de pension prévoit le versement des cotisations personnelles dans une assurance de groupe et le financement dans une institution de prévoyance, de la différence entre la prestation globalement promise et la prestation résultant des versements effectués chez l'assureur.

En pratique, cette situation a toujours donné lieu à des problèmes d'interprétation. Doit-on considérer que, dans ce cas, il existe en fait deux engagements de pension, l'un de type contributions définies à l'assurance de groupe, l'autre de type prestations définies, portant sur une prestation égale à la différence précitée, dans l'institution de prévoyance ? Ou doit-on plutôt considérer qu'il existe en fait un et un seul engagement de pension de type prestations définies, portant sur la promesse globale, géré au moyen de deux véhicules de financement différents ?

Suivant le point de vue adopté, l'application des dispositions relatives au calcul des réserves acquises minimales pourra conduire à des résultats différents.

L'objet de cet article est maintenant d'enlever toute ambiguïté lorsque l'engagement de pension de type prestations définies est consolidé pour partie dans une institution de prévoyance et pour partie dans une assurance de groupe.

#### ARTICLE 21

Cet article vise les plans qui sont appelés dans le langage technique "cash balance". Le principe est le suivant : la prestation est définie par rapport à un montant d'épargne nette forfaitaire attribué à certaines échéances à chaque affilié (sans nécessairement être réellement versé), montant capitalisé selon un rendement théorique déterminé dans le règlement ou la convention de pension (par exemple, le rendement moyen des fonds d'Etat belge d'une durée déterminée). L'employeur verse ce qui est nécessaire pour atteindre cette prestation et ce, en fonction du rendement réel obtenu.

Ces plans sont techniquement considérés comme des plans de type prestations définies mais ils sont dans leur conception proches des plans de type contributions définies avec garantie tarifaire.

Pour assurer une uniformité quant à la manière de calculer les réserves acquises minimales, étant donné que le résultat est différent selon l'on adopte une ou l'autre approche, l'on a précisé que pour ce type d'engagement, le calcul des réserves acquises s'effectue de la même façon que pour un plan de type contributions définies avec garantie tarifaire. Elles sont par conséquent égales au résultat de la capitalisation des montants déjà attribués.

#### ARTICLE 22

L'article 22 règle la situation où l'engagement de pension comporte un engagement de type prestations définies et un engagement de type contributions définies mais sans que ce dernier ne contribue à financer l'engagement de type prestations définies. Dans ce cas, les dispositions des articles 18 et 19 s'appliquent distinctement aux deux engagements pris séparément.

worden toegepast op de totale toezegging. Dit is met name het geval wanneer het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst voorziet in de storting van persoonlijke bijdragen in een groepsverzekering en in de financiering van het verschil tussen de globale beloofde prestatie en de prestatie die voortvloeit uit de stortingen bij de verzekeraar in een verzorgingsinstelling.

In de praktijk heeft deze situatie immers tot interpretatieproblemen geleid. Dient men immers in dat geval te beschouwen dat er in feite twee pensioentoezeggingen bestaan, de ene van het type vaste bijdragen bij de groepsverzekering en de andere van het type vaste prestaties, die slaat op een prestatie gelijk aan het voormelde verschil, bij de verzorgingsinstelling ? Of dient men eerder te beschouwen dat er maar één enkele pensioentoezegging van het type vaste prestaties bestaat, die slaat op de globale pensioenbelofte en beheerd wordt in twee verschillende financieringsinstrumenten ?

Naargelang het standpunt dat men aanneemt kan de toepassing van de bepalingen met betrekking tot de berekening van de minimale verworven reserves tot verschillende resultaten leiden.

Het doel van dit artikel is nu elke dubbelzinnigheid hieromtrent op te heffen voor het geval de pensioentoezegging van het type vaste prestaties voor een deel opgebouwd wordt in een verzorgingsinstelling en voor een deel in een groepsverzekering.

#### ARTIKEL 21

Dit artikel betreft de plannen die in het technisch taalgebruik "cash balance" plannen genoemd worden. Het principe is het volgende: de prestatie wordt bepaald door verwijzing naar een netto forfaitair spaarbedrag dat op bepaalde vervaldagen aan elke aangeslotene wordt toegekend (zonder noodzakelijk werkelijk gestort te moeten zijn). Dit bedrag wordt gekapitaliseerd aan een theoretisch rendement dat in het pensioenreglement of in de pensioenovereenkomst is vastgelegd (bijvoorbeeld het gemiddeld rendement van staatsfondsen van een bepaalde duur). De werkgever stort wat nodig is om die prestatie te bereiken, en dit in functie van het werkelijk behaalde rendement.

Die plannen worden technisch gezien beschouwd als plannen van het type vaste prestaties maar staan wat hun concept betreft dicht bij plannen van het type vaste bijdragen met tariefgarantie.

Om de éénvormigheid te verzekeren wat betreft de berekening van de minimale verworven reserves, gezien het feit dat het resultaat verschillend is naargelang men de ene of de andere benadering aanneemt, heeft men verduidelijkt dat voor dit type van toezegging de berekening van de verworven reserves op dezelfde manier gebeurt als voor een plan van het type vaste bijdragen met tariefgarantie. Ze zijn bijgevolg gelijk aan het resultaat van de kapitalisatie van de reeds toegewezen bedragen.

#### ARTIKEL 22

Artikel 22 regelt het geval waarbij de pensioentoezegging bestaat uit een toezegging van het type vaste prestaties en een toezegging van het type vaste lasten maar zonder dat die laatste toezegging bijdraagt tot de financiering van de toezegging van het type vaste prestaties. In dat geval dienen de bepalingen van de artikelen 18 en 19 afzonderlijk op de twee toezeggingen toegepast te worden.

**ARTICLE 23**

Cet article introduit l'interdiction de définir un engagement de pension de telle manière que pour un affilié, après une année d'affiliation, le résultat du calcul de ses réserves acquises minimales soit égal à zéro ou négatif.

L'article 24 du présent projet ne peut pas être pris en compte pour vérifier le respect de cette disposition. En d'autres termes, on ne pourra pas prendre prétexte du fait que l'affilié, au moment de sa sortie ou de sa retraite, bénéficie de la garantie visée à l'article 24, pour considérer que l'engagement de pension n'est pas visé par cette interdiction.

A titre d'exemple sont exclus, dans le cadre d'un engagement de type prestations définies, les formules de pension suivantes:

- (n/40 Y % Traitement) - Estimation d'une Pension Légale totale: le fait de déduire une pension légale totale peut aboutir à un résultat négatif ou nul lorsque l'affilié a une carrière incomplète;
- n/40 (Y % Traitement - Estimation Pension Légale): formule avec une estimation de la pension légale calculée en partant de l'hypothèse que le salaire de l'affilié atteint le plafond légal qui est pris en compte pour le calcul de la pension légale, et ce pour toute sa carrière. Si on est confronté à un travailleur dont le salaire est en dessous de ce plafond (ouvriers peu qualifiés), le résultat peut s'avérer nul;
- n/40 (Y % Traitement qui est supérieur à un certain plafond): lorsque des affiliés ont un traitement inférieur à celui pris en compte dans la formule, le résultat sera également nul .

Dans le cadre d'un engagement de type contributions définies, l'exemple suivant peut être cité :

- l'employeur s'engage à verser x % (Traitement qui est supérieur à un certain montant) : pour les travailleurs dont le salaire n'atteint pas ce montant, les montants versés seront égaux à zéro.

L'objectif de cet article est précisément d'éviter que l'on prétende affilier tout le personnel de l'entreprise, notamment pour bénéficier des avantages particuliers des régimes "sociaux" de pension (cf. article 11 du présent projet), alors qu'en réalité, certaines personnes pourraient concrètement être exclues de l'engagement de pension ou tout au moins seraient dans l'impossibilité de se prévaloir de réserves acquises minimales visées aux articles 18 et 19 du présent projet.

**ARTICLE 24**

L'article 24 confirme ou instaure le principe d'un rendement minimum garanti sur les contributions personnelles et dans le cas des plans de type "contributions définies", sur les cotisations patronales. Cette règle s'inscrit dans une vision à long terme.

**ARTIKEL 23**

Dit artikel voert het verbod in om een pensioentoezegging zodanig te definiëren dat voor een aangeslotene na een jaar aansluiting het resultaat van de berekening van zijn minimale verworven reserves nul of negatief zou zijn.

Artikel 24 van dit ontwerp mag niet in aanmerking worden genomen om de naleving van deze bepaling te verifiëren. Met andere woorden zal men niet onder het voorwendsel dat de aangeslotene op het ogenblik van uittreding of pensionering de garantie bedoeld in artikel 24 geniet, kunnen stellen dat de pensioentoezegging niet door dit verbod wordt bedoeld.

Bij wijze van voorbeeld zijn, in het kader van een pensioentoezegging van het type vaste prestaties, de volgende pensioenformules uitgesloten:

- (n/40 Y % Salaris) - Schatting totaal Wettelijk Pensioen : het feit dat er een volledig wettelijk pensioen wordt afgetrokken kan leiden tot een negatief of nulresultaat wanneer de aangeslotene een onvolledige loopbaan heeft;
- n/40 (Y % Salaris - Schatting Wettelijk Pensioen) : formule met een schatting van het wettelijk pensioen dat berekend wordt uitgaande van de veronderstelling dat het salaris van de aangeslotene het wettelijk plafond dat in aanmerking genomen wordt voor de berekening van het wettelijk pensioen, bereikt, en dit voor de hele loopbaan. Indien men geconfronteerd wordt met een werknemer voor wie het salaris onder dit plafond ligt (laaggeschoolde arbeiders) kan het resultaat nul zijn;
- n/40 (Y % Salaris dat een bepaald plafond overschrijdt) : wanneer de aangeslotenen een salaris hebben dat lager is dan het plafond waarmee in de formule rekening wordt gehouden zal het resultaat eveneens nul zijn.

In het kader van een pensioentoezegging van het type vaste bijdragen kan het volgende voorbeeld gegeven worden :

- de werkgever verbindt er zich toe om x % (Salaris dat een bepaald bedrag overschrijdt) te storten : voor de werknemers voor wie het salaris dit bedrag niet bereikt zullen de gestorte bedragen gelijk zijn aan 0.

Het doel van dit artikel is juist om te vermijden dat men voorwendt heel het personeel van de onderneming aan te sluiten, met name om te kunnen genieten van bijzondere voordelen van de "sociale" pensioenstelsels (cf. artikel 11 van dit ontwerp) terwijl in werkelijkheid sommige personen concreet gezien zouden kunnen uitgesloten zijn van de pensioentoezegging of in elk geval zich niet op de minimale verworven reserves bedoeld in artikel 18 en 19 van dit ontwerp zouden kunnen beroepen.

**ARTIKEL 24**

Met artikel 24 wordt het principe van een gewaarborgd minimumrendement op de persoonlijke bijdragen en, voor plannen van het type "vaste bijdragen", op de werkgeversbijdragen, bevestigd of ingevoerd.

Il convient tout d'abord de préciser les éléments suivants :

Ces deux garanties ne font pas partie des réserves acquises. Il ne s'agit pas de garanties à atteindre chaque année mais bien au moment de la sortie, de la retraite de l'affilié ou moment de l'abrogation du plan.

Cela entraîne les conséquences suivantes quant au financement de ces garanties :

En ce qui concerne la garantie de l'article 24, § 1er, il faudra vérifier chaque année que les réserves acquises (dans le cadre d'un plan de type contributions définies, il s'agit de la somme des deux comptes de l'affilié) couvrent cette garantie. Dans l'hypothèse où il y a insuffisance, la différence devra être versée dans un fonds d'égalisation.

En ce qui concerne la garantie de l'article 24, § 2, il n'y a pas d'obligation de financement. La vérification que les réserves acquises sont au moins égales à cette garantie ne se fera qu'au moment de la sortie, de la retraite de l'affilié ou moment de l'abrogation du plan. L'article 24 § 2 concerne uniquement les contributions, non consommées pour la couverture du risque décès et invalidité, versées au profit de l'affilié, mais non par lui-même, sur un compte individuel tenu à son nom.

Il va de soi que les arrêtés d'exécution de la loi de contrôle, et plus particulièrement les règles de financement minimum seront amendés pour tenir compte de ces règles.

Cette garantie peut éventuellement faire l'objet d'une couverture à l'extérieur.

L'article 24, § 1er est une reprise de l'actuel article 11§3 de la LPC. Deux précisions sont apportées par rapport au texte existant :

- d'une part, qu'il s'agit de la partie des contributions personnelles qui n'a pas été consommée pour la couverture du risque *décès et invalidité avant la retraite*;
- d'autre part, que l'affilié a droit à cette garantie au moment de sa sortie, de sa retraite ou de l'abrogation du plan.

Cela signifie que les réserves acquises calculées pour les engagements de type prestations définies, conformément à l'article 18, doivent être au minimum égales au montant résultant de la partie des contributions personnelles non consommée pour la couverture du risque décès et invalidité avant la retraite, capitalisée au taux maximum de référence jusqu'au moment de la sortie, de la retraite ou de l'abrogation du plan.

Si au moment de la sortie, les réserves acquises ne couvrent pas la garantie précitée, le nouvel organisateur soit demande à l'organisateur précédent d'apurer ce qui manque soit prend lui-même à charge la garantie.

Ce qui compte c'est que l'affilié, au terme (sortie, retraite ou abrogation du plan) retrouve sa mise capitalisée au taux qui résulte de l'application de la réglementation.

Le deuxième paragraphe de l'article 24 est une

Vooreerst past het de volgende principes te verduidelijken :

Deze twee waarborgen maken geen deel uit van de verworven reserves. Die garanties dienen niet elk jaar bereikt te worden maar wel op het ogenblik van de uittreding of de pensionering van de aangeslotene of op het ogenblik van de stopzetting van het plan.

Dit heeft de volgende gevolgen voor de financiering van die waarborgen :

Voor wat betreft de waarborg van artikel 24, § 1 dient elk jaar nagekeken te worden of de verworven reserves (in het kader van een plan van het type vaste bijdragen, gaat het om de som van de twee rekeningen van de aangeslotene) die garantie dekken. In het geval er niet voldoende is, dient het verschil in een egalisatiefonds te worden gestort.

Voor wat betreft de waarborg van artikel 24, § 2 is er geen verplichting tot financiering. Het controleren of de verworven reserves minstens gelijk zijn aan de waarborg zal pas gebeuren op het ogenblik van de uittreding of van de pensionering van de aangeslotene of op het ogenblik van de stopzetting van het plan. Artikel 24, § 2 heeft enkel betrekking op de bijdragen, niet verbruikt voor de dekking van de risico's overlijden en invaliditeit, die ten voordele van de aangeslotene, maar niet door hem zelf, werden gestort op een individuele rekening op zijn naam.

Het spreekt voor zich dat de uitvoeringsbesluiten van de controlewet, en meer in het bijzonder de regels inzake de minimumfinanciering, zullen worden aangepast om rekening te houden met deze regels.

De dekking van deze garantie kan eventueel uitbesteed worden.

Artikel 24, § 1 herneemt het in voege zijnde artikel 11 § 3 W.A.P. Twee verduidelijkingen werden aangebracht aan de bestaande tekst :

- enerzijds dat het over het gedeelte van de persoonlijke bijdragen gaat dat niet werd verbruikt voor de dekking van het risico *overlijden et invaliditeit voor de pensionering*;
- anderzijds dat de aangeslotene recht heeft op die garantie op het ogenblik van de uittreding of de pensionering of bij stopzetting van het plan.

Dit betekent dat de verworven reserves berekend voor toezeggingen van het type vaste prestaties conform artikel 18, minstens gelijk dienen te zijn aan het bedrag dat voortvloeit uit het gedeelte van de persoonlijke bijdragen dat niet werd verbruikt voor de dekking van het risico overlijden et invaliditeit voor de pensionering, gekapitaliseerd aan de maximale referentierentevoet tot op het ogenblik van de uittreding, pensionering of stopzetting.

Indien de verworven reserves op het ogenblik van de uittreding niet de voornoemde garantie dekken, vraagt de nieuwe inrichter aan de vorige inrichter om het tekort aan te zuiveren of neemt hijzelf de garantie ten laste.

Wat telt is dat de aangeslotene op de eindvervaldag (uittreding, pensionering of stopzetting van het plan) zijn inzet terugkrijgt gekapitaliseerd aan de rentevoet die voortvloeit uit de toepassing van de reglementering.

De tweede paragraaf van artikel 24 is nieuw.

nouveauté.

Le premier alinéa prévoit dans le cadre d'un engagement de type contributions définies ainsi que d'un engagement visé à l'article 21 (càd les cash balance, cf. supra) que l'affilié, au moment de sa sortie, de sa retraite ou au moment de l'abrogation du plan, a droit à la partie des contributions qui n'est pas supportée par lui et qui n'est pas consommée pour la couverture du risque décès ou invalidité avant la retraite et pour la couverture des frais limités à 5 % des versements, ou la partie des montants attribués (cash balance), capitalisée au taux de référence diminué de 0,5 %, après un an d'affiliation.

Les mêmes principes que visés ci-dessus sont d'application en cas de sortie.

La motivation de cette nouvelle obligation provient du fait que dans le cadre d'engagement de type contributions définies, le risque est à charge uniquement des affiliés puisque le montant de leur prestation dépendra du rendement obtenu. Le législateur a voulu pallier en partie à cette situation en imposant aussi une garantie minimale sur la partie des contributions qui n'est pas supportée par le travailleur et non consommée pour la couverture des risques et des frais déjà précités.

Les engagements visés à l'article 21 (càd les cash balance, cf. supra) sont expressément concernés par cette obligation. En effet, ces plans cash balance sont considérés comme des engagement de type prestations définies alors qu'ils s'apparentent, en réalité, plus à des engagements de type contributions définies avec garantie tarifaire. Il a donc semblé logique que la garantie soit également due pour ce type de plan.

Il conviendra donc de vérifier pour les engagements de type contributions définies et les engagements visés à l'article 21, que les réserves acquises conformément aux articles 18 et 21 donnent un résultat au moins égal à la somme des montants obtenus en application de l'article 24 § 1er et 2 au moment de la sortie, de la retraite ou de l'abrogation du plan.

Par dérogation à l'alinéa premier, la capitalisation au taux maximum de référence est remplacée, en cas de transfert des réserves acquises en application de l'article 32, §1er, 1° et 2° dans les cinq ans qui suivent l'affiliation, par une indexation de cette contribution conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation. Cette disposition n'est pas d'application si les réserves transférées ont été constituées sur une période de cinq ans au moins.

La garantie étant une garantie à long terme, il s'indique de ne pas l'appliquer complètement pendant les premières années où on n'a pas encore nécessairement pu réaliser une moyenne de placement à long terme.

Le troisième alinéa envisage la situation d'un engagement de type prestations définies en cas de retraite ou de décès après la retraite, qui prévoit également que l'organisateur s'engage à verser, par exemple, un pourcentage minimum du salaire pour le financement du but à atteindre. Dans ce cas, l'obligation de garantir un

Het eerste lid voorziet dat, in het kader van een toezegging van het type vaste bijdragen evenals in het kader van een toezegging bedoeld in artikel 21 (cash balance plannen), de aangeslotene op het ogenblik van zijn uittreding of zijn pensionering of op het ogenblik van de stopzetting van het plan heeft op het gedeelte van de bijdragen dat niet door hem werd gedragen en dat niet werd verbruikt voor de dekking van het risico overlijden of invaliditeit vóór de pensionering en voor de dekking van kosten beperkt tot 5 % van de stortingen, of het gedeelte van de toegewezen bedragen (cash balance), gekapitaliseerd aan de referentierentevoet verminderd met 0,5 %, na een jaar aansluiting.

In geval van uittreding gelden dezelfde principes als die welke hierboven bedoeld zijn.

De motivatie voor die nieuwe verplichting vloeit voort uit het feit dat, in het kader van een toezegging van het type vaste bijdragen, het risico alleen ten laste is van de aangeslotenen vermits het bedrag van de prestatie volledig afhankelijk zal zijn van het behaalde rendement. De wetgever heeft dat ten dele willen verhelpen door ook een minimumgarantie op te leggen voor het gedeelte van de bijdragen dat niet werd gedragen door de werknemer en niet werd verbruikt voor de dekking van voormelde risico's en kosten.

De toezeggingen bedoeld in artikel 21 (cash balance plannen, cf. supra) worden uitdrukkelijk door deze verplichting bedoeld. Deze cash balance plannen worden als toezeggingen van het type vaste prestaties beschouwd, alhoewel ze in werkelijkheid meer lijken op een toezegging van het type vaste bijdragen met een tariefgarantie. Het leek dan ook logisch dat de garantie ook op dit type plan betrekking zou hebben.

Voor de toezeggingen van het type vaste bijdragen en de toezeggingen bedoeld in artikel 21, dient dus te worden nagegaan of de conform artikel 18 en 21 verworven reserves een resultaat opleveren dat minstens gelijk is aan de som van de bedragen die men bekomt in toepassing van artikel 24, §1 en 2 op het ogenblik van de uittreding, de pensionering of de stopzetting van het plan.

In afwijking van het eerste lid wordt, in geval van overdracht van de verworven reserves in toepassing van artikel 32 § 1, 1° en 2° binnen de vijf jaar na de aansluiting, de kapitalisatie tegen de maximale referentierentevoet vervangen door een indexering van die bijdrage overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel van koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Deze bepaling is niet van toepassing indien de overgedragen reserves werden opgebouwd over een periode van minstens vijf jaar.

Aangezien de waarborg een lange termijnwaarborg is, is het aangewezen hem niet volledig toe te passen gedurende de eerste jaren waarin men nog niet noodzakelijk een gemiddelde van belegging op lange termijn heeft kunnen realiseren.

Het derde lid bedoelt het geval van een toezegging van het type vaste prestaties bij pensionering of bij overlijden na de pensionering, die eveneens erin voorziet dat de inrichter zich er toe verbindt om bijvoorbeeld een minimumpercentage van het salaris te storten voor de financiering van het te bereiken doel. In dat geval is de

certain taux n'est pas d'application.

La dernière phrase du 3ème alinéa de ce § 2 a pour but de pallier tout excès. Il est évident que l'on pourrait être tenté, pour contourner les obligations de l'article 24 § 2, d'associer, à un engagement de type contributions définies, un engagement de type prestations définies qui, concrètement, conduirait de façon avérée à des montants systématiquement inférieurs ou à peine supérieurs aux montants qui résulteraient, pour une carrière complète, de la garantie déterminée à l'article 24. La disposition dont il est question à la dernière phrase du 3ème alinéa de l'article 24 § 2 constitue la base légale pour refuser une telle approche.

Un cas où la garantie du § 2 serait clairement d'application est celui où l'engagement de type prestations définies porterait sur une rente dont le montant serait, pour une carrière complète, égale à la moitié du dernier traitement limité au plafond de la sécurité sociale pris en compte pour le calcul de la pension légale, diminuée d'une estimation de pension légale calculée en supposant que l'affilié pourra bénéficier de la pension légale maximum. Dans le contexte actuel, on peut raisonnablement penser que la rente promise s'avérera être systématiquement d'un montant nul.

Le paragraphe 3 a pour objet de préciser comment procéder en cas de modification du taux de référence. L'Office de Contrôle des Assurances avait, lors de la modification précédente du taux de référence, indiqué, dans la Communication P. 24 comment appliquer alors les dispositions de l'article 11, §3 de la LPC. Ce paragraphe reprend le même principe à savoir que l'ancien taux s'applique jusqu'au moment de sa modification aux contributions versées avant cette modification et le nouveau s'applique à partir de la modification sur les versements effectués avant et après cette date.

Il convient de rappeler, comme cela a été précisé lors du commentaire relatif à l'article 23 du présent projet, que les dispositions du présent article n'entrent pas en ligne de compte pour l'application de cet article 23.

#### ARTICLE 25

L'article 25 correspond à l'article 12§4 de la LPC en vigueur. La disposition est placée plus en avant dans le projet en vue d'une construction logique et structurée. Quant au fond, la disposition en matière d'abrogation du régime de pension complémentaire n'est pas modifiée si ce n'est pour tenir compte des nouvelles obligations de garantie de l'article 24.

#### ARTICLE 26

L'article 26 prévoit une diffusion d'information annuelle automatique aux affiliés, à l'exception des rentiers, par l'organisme de pension.

La fiche de pension doit contenir au moins les éléments suivants :

1° le montant des réserves acquises ainsi que la stipulation du montant correspondant aux garanties visées à l'article 24. Pour les affiliés de plus de 45 ans, la rente correspondant à ces réserves doit aussi être mentionnée.

verplichting om een bepaalde rentevoet te garanderen niet van toepassing.

De laatste zin van het derde lid van deze § 2 is bedoeld om misbruiken te voorkomen. Het is evident dat men zou kunnen geneigd zijn om, teneinde de verplichtingen van artikel 24, § 2 te omzeilen, aan een verbintenis van het type vaste bijdragen een verbintenis van het type vaste prestaties te verbinden die in concreto tot bedragen zou leiden die systematisch lager of met moeite hoger zijn dan de bedragen die voortvloeien, voor een volledige carrière, uit de garantie van artikel 24. De bepaling van de laatste zin van het derde lid van artikel 24, § 2 bevat nu de wettelijke basis om een dergelijke benadering te weigeren.

Een geval waar de waarborg van § 2 duidelijk van toepassing zal zijn is dat waar een verbintenis van het type vaste prestaties betrekking heeft op een rente waarvan het bedrag, voor een volledige carrière, gelijk is aan de helft van het laatste loon begrensd tot het plafond van de sociale zekerheid, dat in rekening wordt gebracht voor de berekening van het wettelijk pensioen, verminderd met een schatting van het wettelijk pensioen, in de veronderstelling dat de aangeslotene van een maximaal wettelijk pensioen kan genieten. In de huidige context kan men er rederlijkerwijze van uitgaan dat de beloofde rente systematisch gelijk zal zijn aan nul.

Paragraaf 3 heeft tot doel te verduidelijken hoe men te werk moet gaan bij een wijziging van de maximumrentevoet. De Controledienst voor de Verzekeringen heeft bij de vorige wijziging van de voormelde rentevoet in de mededeling P. 24 aangeduid hoe de bepalingen van artikel 11, § 3 W.A.P. dan dienden toegepast te worden. Deze paragraaf herneemt hetzelfde principe, namelijk dat tot op het ogenblik van de wijziging de oude rentevoet wordt toegepast op de bijdragen die werden gestort vóór die wijziging, en vanaf de wijziging de nieuwe rentevoet op de stortingen gedaan vóór en na dat ogenblik.

Er weze aan herinnerd dat, zoals reeds werd verduidelijkt bij de commentaar betreffende artikel 23 van dit ontwerp, de bepalingen van dit artikel niet in aanmerking komen voor de toepassing van dat artikel 23.

#### ARTIKEL 25

Artikel 25 stemt overeen met het in voege zijnde artikel 12 § 4 W.A.P. De bepaling werd naar voor geschoven in het ontwerp met het oog op een logische en gestructureerde opbouw. Inhoudelijk werd de bepaling inzake de opheffing van het aanvullend pensioenstelsel niet gewijzigd tenzij om rekening te houden met de nieuwe garantieverplichtingen van artikel 24.

#### ARTIKEL 26

Artikel 26 voorziet in een jaarlijkse automatische informatieverzorging door de pensioeninstelling aan de aangeslotenen, met uitzondering van de rentegenieters.

De pensioenfiche dient minstens de volgende elementen te bevatten :

1° het bedrag van de verworven reserves met vermelding van het bedrag dat overeenstemt met de waarborgen bedoeld in artikel 24. Voor de aangeslotenen van meer dan 45 jaar moet ook de rente die met deze reserves overeenstemt worden vermeld.

2° le montant des prestations acquises et la date à laquelle ces dernières sont exigibles;

Le montant des prestations acquises qu'il convient de mentionner sur les fiches individuelles est le suivant :

- pour les engagements de type prestations définies visés par les dispositions de l'article 19, le montant des prestations qui servent de base pour le calcul des réserves acquises, étant entendu que ces prestations sont au minimum égales à celles définies à l'article 19. La date à laquelle l'affilié peut prétendre à ces prestations est l'âge normal de la retraite. Si le règlement stipule la possibilité d'une prise de retraite à différents âges, la fiche mentionne, pour ces différents âges, les prestations correspondantes;
- pour les engagements de type prestations définies visés par les dispositions de l'article 21 et pour les engagements de type contributions définies avec garantie tarifaire, les montants obtenus aux différents âges de retraite stipulés dans le règlement en adaptant la réserve acquise conformément à la garantie tarifaire jusqu'à ces différents âges de retraite;
- pour les engagements de type contributions définies sans règle tarifaire, seul le montant de la réserve acquise figurera sur la fiche. Du fait de la variabilité du rendement, il est en effet impossible de déterminer les prestations auxquelles le travailleur pourrait prétendre aux âges de retraite s'il laissait ses réserves acquises dans l'organisme de pension.

En outre, si le règlement stipule la possibilité du recours à une structure d'accueil, la fiche mentionne les prestations auxquelles l'affilié pourrait prétendre en affectant la totalité de sa réserve acquise aux différentes combinaisons prévues dans le cadre de cette structure d'accueil. Ces prestations sont déterminées sans qu'aucune hypothèse en matière de participations bénéficiaires ne soit prise en compte.

Si les prestations acquises s'expriment prioritairement en termes de capitaux, la fiche mentionne également les rentes correspondantes.

3° les éléments variables qui sont pris en compte pour le calcul des montants visés aux points 1° et 2°;

4° le montant des réserves acquises de l'année précédente.

L'alinéa 2 prévoit également que lors de cette communication, l'organisme de pension informe l'affilié que le texte du règlement est disponible sur simple demande auprès de la personne qui est désignée à cet effet conformément au règlement (cf. également l'article 5, §2, alinéa 2).

L'article 26 est plus large que l'actuelle LPC. Le présent article prévoit une information plus complète en permettant à l'affilié de comparer les montants communiqués avec ceux de l'année précédente ainsi que de vérifier si les données prises en compte (par exemple :

2° het bedrag van de verworven prestaties en de datum waarop deze laatste opeisbaar zijn;

Het bedrag van de verworven prestaties dat op de individuele fiches dient vermeld te worden is het volgende :

- voor de toezeggingen van het type vaste prestaties die bedoeld zijn door de bepalingen van artikel 19, het bedrag van de prestaties dat als basis dient voor de berekening van de verworven reserves, met dien verstande dat die prestaties minstens gelijk zijn aan de prestaties die in artikel 19 bepaald zijn. De datum waarop de aangeslotene op die prestaties kan aanspraak maken, is de normale pensioenleeftijd. Indien het pensioenreglement de mogelijkheid voorziet dat men op verschillende leeftijden op pensioen kan gaan, vermeldt de fiche voor die verschillende leeftijden de overeenstemmende prestaties;
- voor de toezeggingen van het type vaste prestaties die bedoeld zijn door de bepalingen van artikel 21, en voor de toezeggingen van het type vaste bijdragen die een tarifieringregel bepalen, de bedragen die men op de verschillende, in het reglement bepaalde, pensioenleeftijden bekomt door de verworven reserve conform de tariefgarantie aan te passen tot aan die verschillende pensioenleeftijden;
- voor de toezeggingen van het type vaste bijdragen zonder tarifieringregel wordt enkel het bedrag van de verworven reserve op de fiche vermeld. Omwille van de variabiliteit van het rendement is het inderdaad onmogelijk om de prestaties te bepalen waarop de aangeslotene op de pensioenleeftijden aanspraak zou kunnen maken indien hij zijn verworven reserves in de pensioeninstelling laat.

Indien het reglement de mogelijkheid voorziet om beroep te doen op een onthaalstructuur vermeldt de fiche bovendien de prestaties waarop de aangeslotene aanspraak zou kunnen maken indien de volledige verworven reserve als enige inventarispremie in de verschillende, in het kader van die onthaalstructuur voorziene, verzekeringscombinaties wordt aangewend. Bij de bepaling van die prestaties wordt geen enkele hypothese inzake winstdeling in aanmerking genomen.

Indien de verworven prestaties in hoofdzaak in kapitaal worden uitgedrukt, vermeldt de fiche eveneens de overeenstemmende renten.

3° de variabele elementen waarmee bij de berekening van de bedragen onder 1° en 2° wordt rekening gehouden;

4° het bedrag van de verworven reserves van het vorige jaar.

Het tweede lid bepaalt eveneens dat bij deze gelegenheid de pensioeninstelling de aangeslotene meedeelt dat de tekst van het reglement op eenvoudig verzoek kan worden bekomen bij de persoon die daartoe overeenkomstig het reglement is aangeduid (cf. ook artikel 5, §2, tweede lid).

Artikel 26 is een verruiming in vergelijking met de in voege zijnde W.A.P. Dit artikel voorziet een meer volledige informatie die de aangeslotenen toelaat de meegedeelde bedragen te vergelijken met de bedragen van het vorige jaar en tevens de juistheid van de in aanmerking genomen

l'état civil, les années de service, le traitement, ...) sont correctes.

Etant donné qu'il est apparu que dans la pratique, l'organisateur, dans beaucoup de cas, agit seulement comme passerelle pour l'organisme de pension, le projet prévoit qu'il appartient à l'organisme de pension lui-même de donner cette information. L'obligation de diffusion de l'information est la même pour les pensions d'entreprise que pour les pensions sectorielles.

Pour augmenter encore la transparence, il est enfin prévu dans le deuxième paragraphe que l'affilié peut obtenir, sur simple demande, un aperçu historique des données visées au §1er, 1° et 2° (réserves acquises, prestations acquises et garanties).

#### ARTICLE 27

Partant de l'idée qu'une pension de retraite extra-légale procède d'une vision à long terme et doit servir de complément à la pension légale, les prestations ne peuvent être liquidées qu'à ceux qui sont à la retraite. Il en découle que le droit au rachat des réserves acquises (majorées le cas échéant à concurrence des montants garantis en application de l'article 24) avant la retraite légale ne doit pas être possible.

Le législateur a voulu ainsi mettre fin à une pratique qui consistait à dire que lors de sa sortie l'affilié ne pouvait opter que pour les trois possibilités qui étaient énoncées à l'article 12 de la LPC mais qu'après l'expiration des délais qui étaient prévus dans cet article, l'affilié pouvait, à ce moment, procéder au rachat de ses réserves acquises dans la mesure où le règlement de pension le prévoyait.

En outre, il ne faut pas confondre la retraite anticipée qui est une vraie retraite avec la prépension qui, malgré le terme utilisé, n'est pas une pension. L'intéressé est chômeur et perçoit une indemnité de chômage, complétée par l'employeur jusqu'au moment de la pension légale. La pension complémentaire du deuxième pilier désigne un complément à la pension légale. C'est pourquoi, la perception des avantages de pension est liée au moment de la retraite ou de la retraite anticipée.

Par ailleurs, cette interdiction ne joue plus pour l'affilié qui, au delà de 65 ans, continue à travailler et donc à être affilié à l'engagement de pension.

Le paragraphe 2 introduit une dérogation à ce principe lorsque le règlement de pension ou la convention de pension le permet. Il s'agit des avances sur prestations et des mises en gage de droits de pension consenties pour garantir un prêt, dans le but de permettre à l'affilié d'acquiescer, de construire, d'améliorer, de réparer ou de transformer des biens immobiliers situés sur le territoire de l'Union européenne et productifs de revenus imposables, ces avances et prêts devant être remboursés dès que ces biens sortent du patrimoine de l'affilié.

Cette disposition ne s'applique pas aux avances sur prestations et aux mises en gage de droits de pension consenties avant l'entrée en vigueur du présent article.

gegevens (bijvoorbeeld de burgerlijke staat, het aantal dienstjaren, het salaris,...) te verifiëren.

Doordat in de praktijk is gebleken dat de inrichter in vele gevallen slechts als doorgeefluik fungeert voor de pensioeninstelling, voorziet het ontwerp dat de pensioeninstelling zelf de informatie moet geven. De plicht tot informatieverschaffing is dezelfde voor inrichters van ondernemings- als sectorpensioenen.

Om de transparantie nog te vergroten wordt tenslotte in de tweede paragraaf voorzien dat de aangeslotene op eenvoudig verzoek een historisch overzicht kan bekomen van de gegevens bedoeld in § 1, 1° en 2° (verworven reserves en prestaties en waarborgen).

#### ARTIKEL 27

Vanuit de optiek dat een extralegaal rustpensioen in een lange termijnvisie kadert en als aanvulling op het wettelijk pensioen bedoeld is, moeten de uitkeringen slechts betaald worden aan hen die gepensioneerd zijn. Daaruit vloeit voort dat het recht op afkoop van de verworven reserves (desgevallend aangevuld tot het bedrag gewaarborgd in toepassing van artikel 24) vóór de wettelijke pensionering niet mogelijk moet zijn.

De wetgever heeft aldus een einde willen stellen aan een praktijk die erin bestond dat de aangeslotene bij zijn uittreding niet enkel voor de drie mogelijkheden die waren opgesomd in artikel 12 W.A.P. kon kiezen, maar, na het verstrijken van de termijn voorzien in dat artikel op dat ogenblik zijn verworven reserves kon afkopen voor zover het pensioenreglement dit voorzag.

Daarenboven mag de vervroegde pensionering, die een echte pensionering is, niet verward worden met het brugpensioen dat ondanks de benaming geen pensioen is. De betrokkene is werkloos en trekt een werkloosheidsuitkering, aangevuld door de werkgever tot op het ogenblik van wettelijke pensionering. Het aanvullend pensioen van de tweede pijler is nu bedoeld als aanvulling bij het wettelijk pensioen. Het opnemen van de pensioenvoordelen wordt daarom verbonden aan het ogenblik van de (vervroegde) pensionering of vervroegde pensionering.

Overigens is het verbod niet meer van toepassing voor een aangeslotene die na zijn vijftenzestigste verder blijft werken en dus verder aangesloten blijft bij de pensioentoezegging.

De tweede paragraaf introduceert een afwijking op dit principe wanneer het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst dit toestaat. Het gaat over de voorschotten op prestaties en in pandgevingen van pensioenrechten voor het waarborgen van een lening met het doel de aangeslotene in staat te stellen in de Europese Unie gelegen onroerende goederen die belastbare inkomsten opbrengen te verwerven, te bouwen, te verbeteren, te herstellen, of te verbouwen. Die voorschotten en leningen dienen terugbetaald te worden zodra die goederen uit het vermogen van de aangeslotene verdwijnen.

Deze bepaling is niet van toepassing op voorschotten op prestaties en in pandgevingen van pensioenrechten die werden aangegaan vóór de inwerkingtreding van dit artikel.



**ARTICLE 28**

L'objectif du législateur étant de rendre plus attractif la prise de la rente, il est apparu nécessaire d'introduire l'obligation pour l'organisateur d'offrir à l'affilié ou, en cas de décès, à ses ayants droit la possibilité de transformation du capital liquidé en rente.

La liquidation en capital et la transformation de ce capital, après taxation, en rente, permettra également d'améliorer le statut fiscal moins favorable de la rente par rapport au capital. Un traitement égal entre la liquidation en capital et en rente sera réalisé par l'imposition du capital constitutif de la rente. Pour éviter que la rente ne soit imposée ultérieurement au taux marginal, un acte séparé de cession de capital doit être dressé.

L'affilié devra être informé de cette possibilité deux mois avant sa retraite ou lorsqu'il décide de prendre sa retraite anticipée (pas la prépension) dans les deux semaines qui suivent la prise de connaissance par l'organisateur de sa décision. De même, en cas de décès, ses ayants droit devront également être informés de cette possibilité dans les deux semaines qui suivent la prise de connaissance par l'organisateur du décès.

Le Roi devra fixer les modalités de calcul pour établir la conversion du capital en rente.

Le législateur laisse finalement une latitude quant à l'indication de la personne chargée de cette tâche d'information. Cela devra être réglé via la convention collective de travail ou le règlement de pension.

**CHAPITRE V. SORTIE**

Le présent chapitre relatif à la "sortie", notion dont la définition a été donnée à l'article 3, 10°, mérite quelques explications introductives.

Il est en effet vrai que le simple critère de l'expiration du contrat de travail n'est pas en soi décisif pour les pensions sectorielles. L'expiration du contrat de travail n'a, en effet, pas ipso facto d'influence sur le régime de pension. C'est bien le cas, par contre, lorsqu'il s'agit d'un régime d'entreprise. Dans le cadre d'un régime de pension sectorielle, un travailleur peut parfaitement rester affilié au régime de pension sectoriel alors que son contrat de travail est expiré. En d'autres termes, lorsqu'un travailleur change d'employeur, cela ne signifie pas ipso facto la fin de l'affiliation au régime de pension. Dans les régimes sectoriels, on peut seulement parler de sortie lorsque le travailleur quitte le champ d'application de la convention collective de travail sectorielle qui régit le régime de pension.

Cette double structure est la raison pour laquelle la notion de "sortie" a été introduite. Les trois exemples suivants permettront de mieux comprendre cela.

Premier exemple.

Un travailleur-affilié change d'employeur. Le nouvel

**ARTIKEL 28**

Vermits het de bedoeling van de wetgever is om de rente aantrekkelijker te maken, is het noodzakelijk gebleken om de inrichter te verplichten om aan de aangeslotene, of, in geval van overlijden, aan zijn rechthebbenden, de mogelijkheid te bieden om het uitgekeerde kapitaal om te zetten in rente.

De uitkering in kapitaal en de omvorming van dat kapitaal, na taxatie, in rente, maakt het ook mogelijk om het fiscaal statuut van de rente te verbeteren in vergelijking met het kapitaal. Een gelijke behandeling tussen uitbetaling in kapitaal en rente zal gerealiseerd worden door het belasten van het vestigingskapitaal van de rente. Om te vermijden dat achteraf de rente zou worden belast tegen het marginaal tarief dient een afzonderlijke akte van afstand van kapitaal te worden opgesteld.

De aangeslotene zal twee maanden vóór zijn pensionering van deze mogelijkheid op de hoogte moeten gebracht worden, of, wanneer hij beslist om op vervroegd pensioen (geen brugpensioen) te gaan, binnen de twee weken nadat de inrichter van zijn beslissing op de hoogte is gesteld. Op dezelfde wijze zullen, in geval van overlijden, de rechthebbenden binnen de twee weken die volgen op het ogenblik waarop de inrichter in kennis van het overlijden is gesteld, van die mogelijkheid op de hoogte moeten gebracht worden.

De Koning zal de modaliteiten van de berekening van de omzetting van een kapitaal naar een rente vaststellen.

De wetgever laat tenslotte de aanduiding van de persoon belast met die informatietaak open. Dit dient via de collectieve arbeidsovereenkomst of het pensioenreglement te worden geregeld.

**HOOFDSTUK V. UITTREDING**

Dit hoofdstuk over de "uittreding", waarvan de definitie wordt gegeven in artikel 3, 10°, verdient enige inleidende verduidelijkingen.

Het is immers zo dat het eenvoudige criterium van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op zich niet afdoende is voor de sectorpensioenen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft namelijk niet ipso facto een invloed op het pensioenstelsel. Bij een ondernemingspensioen daarentegen is dit wel het geval. In het kader van een sectorpensioenstelsel kan een werknemer echter perfect aangesloten blijven na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Als een werknemer van werkgever verandert betekent dit met andere woorden niet ipso facto het einde van de aansluiting aan het pensioenstelsel. Bij sectorplannen kan men slechts van uittreding spreken wanneer de werknemer het toepassingsgebied van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die het pensioenstelsel regelt verlaat.

Deze dubbele structuur is dus de reden waarom de notie "uittreding" werd ingevoerd. Dit kan worden verduidelijkt aan de hand van de volgende drie voorbeelden.

Eerste voorbeeld.

Een werknemer-aangeslotene verandert van werkgever.

employeur tombe, tout comme l'employeur précédent, sous le ressort de la même commission ou sous-commission paritaire et dans le champ d'application du même régime sectoriel. Pour le travailleur, rien ne change, il est et demeure affilié au régime de pension sectoriel. L'expiration de son contrat de travail n'a pas eu d'influence sur son affiliation au régime sectoriel.

#### Deuxième exemple.

Un travailleur-affilié change d'employeur. Le nouvel employeur tombe, tout comme l'employeur précédent, sous le ressort de la même commission ou sous-commission paritaire mais ne tombe pas dans le champ d'application du même régime de pension sectoriel. Le nouvel employeur, n'est en d'autres termes pas lié par la convention collective de travail sectorielle qui organise le régime de pension sectoriel. Dans ce cas, on peut parler de sortie du fait de l'expiration de son contrat de travail et de sa non réaffiliation.

#### Troisième exemple.

Un travailleur-affilié change d'employeur. Le nouvel employeur ne relève cependant pas de la commission ou sous-commission paritaire. Il lui est dès lors impossible de tomber sous le champ d'application de la convention collective de travail sectorielle qui organise le régime de pension sectoriel. Dans ce cas, il y a sortie du fait de l'expiration du contrat de travail.

Par ailleurs, il convient de préciser également que lorsque l'employeur, conformément à l'article 9 du présent projet, a fait usage de la possibilité d'organiser lui-même totalement ou partiellement le régime de pension, ce cas est assimilé à la deuxième situation. Il y a, par conséquent, sortie lorsqu'il y a expiration du contrat de travail de l'affilié.

### **ARTICLE 29**

Le présent article détermine qu'aucune indemnité ou perte de participations bénéficiaires ne peuvent être mises à charge de l'affilié ni déduites des réserves acquises au moment de sa sortie.

### **ARTICLE 30**

L'article 30 du projet est une reprise de l'article 11, §1er de la LPC qui stipule que l'organisateur est tenu, lors de la sortie, d'apurer les réserves acquises manquantes. La phrase qui précisait à l'article 11, §1er de la LPC comment celles-ci devaient être calculées n'a pas été reprise car cette précision était redondante, imprécise voire contradictoire.

Vu les nouvelles obligations de garantie de l'article 24, l'organisateur doit, à côté du déficit des réserves acquises, combler aussi le déficit à l'égard de ces garanties (le cas échéant au moyen de la couverture prise à cet effet auprès de tiers), sauf si le nouvel organisateur reprend cette garantie à son compte..

Cet article indique donc que c'est l'organisateur de l'engagement de pension qui est in fine responsable. Dans le cas d'un régime de pension sectoriel, il faut souligner que la convention collective de travail sectorielle devra préciser ce qui se passe en cas d'insuffisance éventuelle : est-ce l'employeur que quitte l'affilié qui

De nieuwe werkgever valt net als de vorige werkgever onder het ressort van hetzelfde paritair comité of sub-comité en binnen het toepassingsgebied van hetzelfde sectorpensioenstelsel. Voor de werknemer verandert er niets, hij is en blijft een aangeslotene bij het sectorpensioenstelsel. De beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst heeft geen invloed op zijn aansluiting bij het sectorstelsel.

#### Tweede voorbeeld.

Een werknemer-aangeslotene verandert van werkgever. De nieuwe werkgever valt net als de vorige werkgever onder het ressort van hetzelfde paritair comité of sub-comité, maar valt niet binnen het toepassingsgebied van hetzelfde sectorpensioenstelsel. De nieuwe werkgever is met andere woorden niet gebonden door de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die het sectorpensioenstelsel inricht. In dit geval is er uittreding doordat de arbeidsovereenkomst wordt stopgezet en er geen heraansluiting is.

#### Derde voorbeeld.

Een werknemer-aangeslotene verandert van werkgever. De nieuwe werkgever valt echter niet onder het ressort van het paritair comité of sub-comité en kan derhalve onmogelijk onder het toepassingsgebied van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst vallen die het sectorpensioenstelsel inricht. In dit geval is er uittreding doordat de arbeidsovereenkomst wordt stopgezet.

Overigens past het te preciseren dat het geval waar de werkgever overeenkomstig artikel 9 van het ontwerp gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om zelf de sectorale pensioentoezegging geheel of gedeeltelijk te organiseren (opting out), gelijkgesteld wordt met het tweede voorbeeld. Er is dus sprake van uittreding bij stopzetting van de arbeidsovereenkomst van de aangeslotene.

### **ARTIKEL 29**

Dit artikel bepaalt dat op het ogenblik van de uittreding geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen ten laste van de aangeslotene mag worden gelegd, of van de verworven reserves worden afgetrokken.

### **ARTIKEL 30**

Artikel 30 van het ontwerp herneemt artikel 11, § 1 W.A.P. dat stelt dat de inrichter bij uittreding de tekorten van de verworven reserves moet aanzuiveren. De zin in artikel 11, § 1 W.A.P. die preciseerde op welke wijze zij moesten worden berekend werd niet hernomen aangezien die precisering overtollig, onnauwkeurig en zelfs tegenstrijdig was.

Gelet op de nieuwe garantieverplichtingen van artikel 24 moet de inrichter naast de tekorten van de verworven reserves in voorkomend geval ook de tekorten ten opzichte van die garanties aanzuiveren (eventueel door middel van de daartoe bij derden genomen dekking), tenzij de nieuwe inrichter de garantie overneemt.

Dit artikel bepaalt dus dat de inrichter van de pensioentoezegging in fine verantwoordelijk is. In het geval van een sectoraal pensioenstelsel dient onderstreept te worden dat de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst nader zal moeten bepalen wat er gebeurt bij eventuele tekorten : moet de werkgever bij wie de aangeslotene

supplée, l'insuffisance est-elle supportée par tous les employeurs, le fonds de solidarité intervient-il, ... ?

#### ARTICLE 31, § 1ER

L'article 31, §1er prévoit, comme l'actuel article 11§2 de la LPC, une procédure en cas de sortie. Etant donné que l'expiration du contrat de travail n'est pas un critère décisif pour les pensions sectorielles (cf. supra), ce critère est remplacé par la notion de sortie qui est valable aussi bien pour les engagements individuels, que pour les régimes sectoriels ou d'entreprise.

Après la sortie d'un travailleur, l'organisateur en avise l'organisme de pension, au plus tard dans les trente jours. L'organisme de pension communique, à son tour, au plus tard dans les trente jours qui suivent l'avis, le montant des réserves acquises, majorées le cas échéant à concurrence des montants garantis en application de l'article 24 et des prestations acquises à l'organisateur qui en avise de suite l'affilié. La précision sur le fait que les communications doivent se faire par écrit, était déjà contenue à l'article 11, §2, deuxième alinéa de la LPC.

#### ARTICLE 31, § 2

Le paragraphe 2 de l'article 31 du projet prévoit une procédure d'exception justifiée pour les pensions sectorielles. La procédure de sortie est en effet réglée par convention collective de travail. Les partenaires sociaux peuvent déroger de manière limitée à la procédure déterminée au paragraphe 1er.

La période de notification (1 mois de l'organisateur à l'organisme de pension) qui est prévue au paragraphe 1er, alinéa 1er peut, dans le cas de pensions sectorielles, s'élever tout au plus à un an. La personne morale qui est désignée comme organisateur par la commission ou sous-commission paritaire doit, en tant qu'organisateur, informer l'organisme de pension de cette sortie. Les raisons de cette période apparemment longue d'un an trouvent leur justification dans la périodicité avec laquelle la personne morale peut disposer des données qu'il doit recevoir de la commission ou sous-commission paritaire. Ces dernières ne reçoivent à vrai dire pas un flux continu d'informations au sujet des travailleurs affiliés relevant de leur ressort. Il y a généralement seulement un moment de l'année (généralement situé en juin en raison du lien avec les caisses de vacances) où ces commissions disposent d'un aperçu bien complet des travailleurs affiliés. Ce manque d'information continu requiert une période de réception maximale d'un an.

Il y a néanmoins une importante correction à cet assouplissement. Si l'affilié informe lui-même l'organisme de pension de la sortie, dans ce cas, les raisons d'être de la procédure d'exception tombent. Il y a alors information correcte et aussi bien la personne morale organisatrice que l'organisme de pension doivent agir en conséquence. C'est pourquoi, la procédure d'exception prévoit aussi que l'affilié lui-même peut, pendant cette même période déterminée dans la CCT, mettre l'organisme de pension au courant de sa sortie. Si l'affilié lui-même informe l'organisme de pension de la sortie, celui-ci dispose alors de toutes les données nécessaires pour continuer la procédure. Le travailleur pro-actif peut alors retomber dans la procédure classique. Il va de soi qu'un rôle important est ici réservé aux organisations syndicales des travailleurs qui doivent signaler ce droit aux travailleurs.

weggaat, bijpassen, wordt het tekort verdeeld onder alle werkgevers, komt het solidariteitsfonds tussen, ...?

#### ARTIKEL 31, § 1

Artikel 31, § 1 voorziet net zoals het in voege zijnde artikel 11, § 2 W.A.P. in een procedure bij uittreding. Aangezien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen goed criterium is voor sectorpensioenen (cf. supra), wordt dit criterium vervangen door het begrip uittreding dat afdoende is voor zowel individuele pensioentoezeggingen als voor sectorale of ondernemingsstelsels.

Na uittreding van een werknemer verwittigt de inrichter de pensioeninstelling binnen de dertig dagen. De pensioeninstelling deelt op zijn beurt binnen de dertig dagen na de mededeling het bedrag van de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de bedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24 en de verworven prestaties aan de inrichter mee die vervolgens de aangeslotene hiervan op de hoogte brengt. De precisering dat die mededelingen schriftelijk moeten gebeuren stond reeds in artikel 11, § 2, tweede lid W.A.P.

#### ARTIKEL 31, § 2

De twee paragraaf van artikel 31 van het ontwerp voorziet in een gerechtvaardigde uitzonderingsprocedure voor sectorpensioenen. De procedure bij uittreding wordt dan namelijk geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst. De sociale partners kunnen op beperkte wijze afwijken van de procedure bepaald in de eerste paragraaf.

De periode van kennisgeving (1 maand van de inrichter naar de pensioeninstelling) die voorzien is in § 1, eerste lid mag namelijk in het geval van sectorpensioenen verlengd worden tot maximum één jaar. De rechtspersoon die als inrichter door het paritair comité of sub-comité is aangeduid moet als inrichter de pensioeninstelling inlichten over de uittreding. De reden van de ogenschijnlijk lange periode van één jaar is gelegen in de periodiciteit waarmee de rechtspersoon over de gegevens kan beschikken. Hij moet deze immers krijgen van het paritair comité of sub-comité. Deze laatste beschikken echter niet over een doorlopende stroom van informatie over de aangesloten werknemers die onder hun ressort vallen. Er is meestal maar één moment op het jaar (meestal gelegen in juni omwille van de band met de vakantiekassen) dat die comités beschikken over een volledig accuraat overzicht van de aangesloten werknemers. Dit gebrek aan doorlopende accurate informatie vergt een opvangperiode van maximaal één jaar.

Wel is er een belangrijke correctie op deze versoepeling ingebouwd. Indien de aangeslotenen de pensioeninstelling zelf informeert over zijn uittreding, valt de bestaansreden van de uitzonderingsprocedure weg. Er is dan accurate informatie en zowel de inrichtende rechtspersoon als de pensioeninstelling moeten hier naar handelen. Vandaar dat de uitzonderingsprocedure er ook in voorziet dat de aangeslotene zelf binnen diezelfde in de CAO vastgestelde periode de pensioeninstelling van zijn uittreding op de hoogte kan brengen. Als de aangeslotene zelf de pensioeninstelling inlicht over de uittreding dan beschikt deze over al de nodige gegevens om de verdere procedure af te handelen. De pro-actieve werknemer kan dan terugvallen op de klassieke procedure. Het spreekt voor zich dat hier een belangrijke rol is weggelegd voor de werknemersvakbonden die de werknemers moeten wijzen op dit recht.

En pratique, la période maximale de réception sera d'un an, dans la majorité des cas, théorique. C'est une période maximale : si la commission ou la sous-commission paritaire dispose des données requises, il n'y a alors aucune raison pour suivre la procédure du paragraphe 1er. Supposons, par exemple, qu'une commission ou une sous commission dispose en juin de toutes les données parce qu'il existe une caisse de vacances. Si un travailleur sort en janvier sans informer l'organisme de pension, alors ce dernier est au plus tard informé en juin de la sortie via les données que possède la caisse de vacances. Cela signifie que, dans l'exemple précité, ce n'est pas 12 mois mais 4 mois qui se sont écoulés. Le travailleur peut naturellement encore toujours informer lui-même l'organisme de pension. Si le travailleur cité ci-avant informe, par exemple en janvier, l'organisme de pension de sa sortie, alors l'alinéa 2 du paragraphe 1er est appliqué, à savoir que le travailleur est immédiatement informé du montant de ses réserves acquises et prestations acquises.

Etant donné qu'il n'y a pas de sortie lorsqu'un travailleur change d'employeur et que ce nouvel employeur est aussi lié par la convention collective de travail qui a instauré la pension sectorielle, il est prévu que le travailleur peut, le cas échéant, pendant cette même période déterminée dans la CCT informer l'organisme de pension qu'il reste affilié au même engagement. Il va dès lors de soi que la continuation de la procédure de sortie n'est pas d'application. L'affilié ne quitte en effet pas le régime.

#### ARTICLE 32, § 1ER

Le paragraphe 1er de l'article 32 du projet règle la transférabilité des réserves. L'article est basé sur l'article 12 de la LPC. La règle consiste à donner à l'affilié en cas de sortie – autrement que par décès ou mise à la retraite – un choix quant aux réserves de pension. Ce choix n'appartient qu'à lui. La loi prévoit trois possibilités qui démontrent la souplesse qui est offerte aux affiliés sortants.

L'affilié peut en premier lieu transférer les réserves acquises complétées le cas échéant à concurrence des montants garantis en application de l'article 24, à l'organisme de pension du nouvel organisateur. Cet organisateur est soit le nouvel employeur soit la personne morale organisatrice désignée par la commission ou sous-commission paritaire à laquelle ressortit le nouvel employeur. Dans les deux cas, le transfert est seulement possible dans la mesure où le travailleur est affilié à l'engagement de pension de ce nouvel organisateur. Si le travailleur n'appartient pas à la catégorie des travailleurs visés par l'engagement de pension existant auprès de ce nouvel organisateur, cette possibilité n'est pas offerte.

Le deuxième choix dont dispose l'affilié en cas de sortie, est le transfert des réserves acquises complétées le cas échéant à concurrence des montants garantis en application de l'article 24 vers une institution de prévoyance qui répartit la totalité du bénéfice entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais selon les règles déterminées par le Roi.

En troisième lieu, l'affilié peut décider de laisser ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension de l'organisateur précédent. Deux possibilités sont prévues :

a) sans modification de l'engagement de pension Cela

In de praktijk zal de maximale opvangperiode van één jaar in het merendeel van de gevallen theoretisch zijn. Het is een maximale periode : als het paritair comité over accurate gegevens beschikt, dan is er geen reden om de procedure van de eerste paragraaf niet te volgen. Stel bijvoorbeeld dat een paritair comité of sub-comité in juni over alle gegevens beschikt doordat er een vakantiekas is. Als een werknemer in januari uittreedt zonder de pensioeninstelling in te lichten, dan is de pensioeninstelling ten laatste in juni op de hoogte van de uittrekking omwille van de gegevens in de vakantiekas. Dit maakt dat er in het voorbeeld geen 12 maar 4 maanden verlopen zijn. De werknemer kan natuurlijk nog steeds zelf de pensioeninstelling inlichten. Als de werknemer bijvoorbeeld in januari de pensioeninstelling inlicht over zijn uittrekking, dan wordt het tweede lid van de eerste paragraaf van toepassing waardoor de werknemer onmiddellijk ingelicht wordt over het bedrag van de verworven reserves en de verworven prestaties.

Doordat er geen uittrekking is als een werknemer van werkgever verandert en deze nieuwe werkgever ook gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomst die het sectorpensioen inricht, is bepaald dat de werknemer binnen diezelfde in de CAO vastgestelde periode de pensioeninstelling op de hoogte kan brengen dat hij bij het stelsel aangesloten blijft. Het spreekt dan ook voor zich dat de verdere uittrekingsprocedure dan niet van toepassing is. De aangeslotene verlaat immers het stelsel immers niet.

#### ARTIKEL 32, § 1

De eerste paragraaf van artikel 32 van het ontwerp reguleert de overdraagbaarheid van de reserves. Het artikel is gebaseerd op artikel 12 W.A.P. De regeling bestaat erin de aangeslotene bij uittrekking – anders dan door overlijden of door op pensioenstelling – een keuze te geven omtrent de pensioenreserves. Die keuze komt alleen hem toe. De wet voorziet in drie mogelijkheden, die getuigen van de soepelheid die de uitredende aangeslotenen wordt geboden.

De aangeslotene kan ten eerste de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de bedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24, overdragen naar de pensioenstelling van een nieuwe inrichter. Deze inrichter is ofwel de nieuwe werkgever ofwel de rechtspersoon die als inrichter is aangeduid door het paritair comité of sub-comité onder wiens ressort de nieuwe werkgever valt. In beide gevallen is een overdracht slechts mogelijk in de mate dat de werknemer bij de pensioentoezegging van de nieuwe inrichter is aangesloten. Indien de werknemer niet tot de categorie van de werknemers behoort waaraan de pensioentoezegging van de nieuwe werkgever werd gedaan, is deze mogelijkheid niet van toepassing.

De tweede keuze waarover de aangeslotene bij uittrekking beschikt, is de overdracht van de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot de bedragen gewaarborgd in toepassing van artikel 24, naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning.

De aangeslotene kan er ten derde voor opteren om zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling van de vorige inrichter te laten. Hier zijn twee mogelijkheden voorzien :

a) zonder wijziging van de pensioentoezegging. Dit

signifie notamment, lorsqu'il s'agit d'un engagement de type prestations définies, qu'il aura droit, au moment de sa retraite, à la prestation définie conformément à la formule de pension dans le règlement ou la convention.

L'affilié doit toujours avoir cette possibilité.

b) dans *une structure d'accueil* visée au § 2, lorsque le règlement ou la convention de pension le prévoit de telle manière que l'affilié puisse encore bénéficier d'une éventuelle couverture décès ou invalidité.

Lorsque l'affilié opte pour le transfert de ses réserves vers l'organisme de son nouvel organisateur, ces derniers doivent accepter ce transfert sans qu'ils puissent mettre à charge de l'affilié des frais de quelque nature que ce soit.

Le dernier alinéa du présent paragraphe précise que les transferts visés aux 1° et 2° sont limités à la partie des réserves qui ne fait pas l'objet d'une avance ou d'une mise en gage.

Le dernier alinéa de l'article 12, §1er de la LPC qui prévoyait, lorsque l'affilié optait pour la troisième possibilité, un droit à la pension sans versement et les mêmes règles d'octroi de participations bénéficiaires ou de produit net que les affiliés pour lesquels il n'a pas été mis fin au contrat de travail, a été supprimé en raison du fait que cette disposition n'avait pas de sens et était inapplicable en pratique surtout dans le cadre d'un engagement de type prestations définies.

#### ARTICLE 32, § 2

Le deuxième paragraphe du présent article vise à légitimer une pratique courante, celle des structures d'accueil. Celles-ci ont le plus souvent la forme de contrats d'assurance dans lesquels les réserves sont gérées dans l'une ou l'autre combinaison d'assurance. Cette possibilité est aussi ouverte aux institutions de prévoyance qui devront prévoir à cette fin un règlement particulier.

Ces structures d'accueil ont pour objet la gestion des réserves des personnes qui ont opté pour la première possibilité c'est-à-dire le transfert de leurs réserves vers l'organisme du nouvel employeur.

Elles peuvent avoir également pour objet de gérer les réserves de l'affilié qui ont opté pour le point b) de la troisième possibilité.

Le règlement de pension ou la convention de pension qui prévoient la gestion de ces réserves via une structure d'accueil doivent également mentionner les possibilités de choix de l'affilié (par exemple la possibilité de choisir des combinaisons d'assurance déterminées allant de la capitalisation pure à des formes mixtes, donc avec une couverture décès).

#### ARTICLE 32, § 3

Le paragraphe 3 règle les aspects procéduraux de la cession des réserves. En liaison avec la règle de l'article 31, le présent paragraphe règle ce que l'affilié doit faire. L'affilié doit, dans les 30 jours suivant la communication visée à l'article 31, §1er, alinéa 2, faire savoir à

betekent ondermeer dat in het geval van een pensioentoezegging van het type vaste prestaties, de aangeslotene op het moment van zijn pensionering, recht heeft op de prestatie zoals die gedefinieerd is overeenkomstig de pensioenformule in het reglement of de overeenkomst.

De aangeslotene moet steeds over deze mogelijkheid beschikken.

b) in een *onthaalsstructuur* als bedoeld in § 2 wanneer het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst erin voorziet zodat de aangeslotene nog een eventuele dekking overlijden of invaliditeit kan genieten.

Indien de aangeslotene ervoor kiest om zijn reserves over te dragen naar de pensioeninstelling van zijn nieuwe inrichter, mogen deze laatsten de overgedragen reserves niet weigeren en geen kosten van welke aard ook aan de aangeslotenen aanrekenen.

Het laatste lid van deze paragraaf preciseert dat de overdrachten bedoeld in 1° en 2° beperkt zijn tot het gedeelte van de reserves dat niet het voorwerp heeft uitgemaakt van een voorschot of een inpandgeving.

Het derde lid van artikel 12, §1 W.A.P., dat stelt dat wanneer een aangeslotene heeft gekozen voor de derde mogelijkheid, hij een premievrije pensioenaanspraak behoudt en dezelfde toekenningsregels gelden inzake winstdelingen of netto opbrengst als voor de aangeslotenen wiens arbeidscontract niet werd beëindigd, werd geschrapt. Deze bepaling had weinig zin en was in de praktijk en vooral in het kader van een toezegging van het type vaste prestaties niet toepasbaar.

#### ARTIKEL 32, § 2

De tweede paragraaf van dit artikel geeft een wettelijke grondslag aan een courante praktijk, nl. die van de onthaalstructuren. Dit zijn vaak verzekeringscontracten waarin reserves worden beheerd in de ene of andere verzekeringscombinatie. Die mogelijkheid staat ook open voor de verzorgingsinstellingen die daartoe in een bijzonder reglement zullen moeten voorzien.

Deze onthaalstructuren zijn bedoeld om de reserves te beheren van de personen die voor de eerste mogelijkheid hebben gekozen, dit zijn dus de meegebrachte reserves van de nieuw aangeworven werknemers.

In deze structuren kunnen eveneens de reserves worden beheerd van de personen die gekozen hebben voor punt b) van de derde mogelijkheid.

Het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst waarin het beheer van die reserves in een onthaalstructuur is voorzien dienen de in de onthaalstructuur voorziene mogelijkheden voor de aangeslotene te bevatten (bv. de mogelijkheid bepaalde verzekeringscombinaties te kiezen gaande van pure kapitalisatie tot gemengde vormen, dus met een overliddensdekking).

#### ARTIKEL 32, § 3

De derde paragraaf regelt de procedurele aspecten van de overdracht van de reserves. Aansluitend bij de regeling van artikel 31 reguleert deze paragraaf wat de aangeslotene moet doen. De aangeslotene dient namelijk binnen de 30 dagen na de in artikel 31, § 1, tweede lid

l'organisateur ou à l'organisme de pension si cela est prévu dans le règlement de pension ou la convention de pension, laquelle des trois possibilités du paragraphe 1er il a choisi.

Le règlement de pension ou la convention de pension peut déterminer que l'affilié avertit directement l'organisme de pension de son choix. Cela peut être une bonne solution, surtout dans le cas de régimes de pension sectoriels. Pour des raisons de simplicité administrative, les partenaires sociaux peuvent prévoir dans le règlement de pension qu'il appartient à l'organisme de pension et non pas à la personne morale organisatrice d'être avisé du choix effectué par l'affilié. Cette possibilité est aussi ouverte aux régimes d'entreprises et aux engagements individuels de pension.

Quant l'affilié a laissé passer le délai de trente jours, il est supposé avoir choisi pour l'option a) de la troisième possibilité (maintien de ses réserves auprès de l'organisme de pension de son organisateur précédent, sans modification de l'engagement de pension).

On a en outre étendu dans le temps la possibilité pour un affilié, lorsqu'il conclut un contrat de travail après le délai de 30 jours avec un nouvel employeur, d'opter pour le transfert de ses réserves vers l'organisme de son nouvel organisateur et ce pendant un délai d'un an à partir de son affiliation.

Le paragraphe 4 indique que le Roi détermine les modalités de cession.

### ARTICLE 33

Le présent article détermine les conditions auxquelles il est permis qu'un travailleur après qu'il ait quitté son employeur, peut lui-même assurer le financement de sa pension extralégale. Comme cela a été dit dans l'introduction, cette forme d'épargne individuelle n'est pas considérée comme du troisième pilier mais elle fait partie du deuxième pilier et donc bénéficie des avantages fiscaux qui sont applicables au deuxième pilier.

Ces avantages fiscaux seront réglés dans une loi séparée. Etant donné que le coût de ce financement est entièrement à charge du travailleur lui-même, la limitation de la norme salariale ne joue pas.

Cette possibilité de poursuite du financement n'existe que dans le cas où le travailleur conclut un contrat de travail avec un nouvel employeur chez lequel il n'y a pas d'engagement de pension pour ce travailleur.

Il est indiqué que le travailleur, après sa sortie du régime de pension, où il était affilié depuis au moins 42 mois, peut exiger de son nouvel employeur de retenir des montants sur son salaire dans le but de les verser à l'organisme de pension que le travailleur lui a désigné à cet effet.

Le deuxième alinéa introduit des limites. Ces versements ne peuvent s'élever à plus de 1.500 euro, le surplus éventuel constituant alors du troisième pilier mais pas du deuxième pilier.

Compte tenu que les versements précités sont effectués à la seule demande de l'affilié et ont un caractère

bedoelde mededeling aan de inrichter of aan de pensioeninstelling, indien zo bepaald in het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst, aan te geven welke van de drie mogelijkheden van de eerste paragraaf hij kiest.

Het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst kan bepalen dat de aangeslotene rechtstreeks de pensioeninstelling op de hoogte brengt van de keuze. Dit kan vooral in het geval van de sectorpensioenstelsels een goede oplossing zijn. Omwille van de administratieve eenvoud kunnen de sociale partners in het pensioenreglement opnemen dat de pensioeninstelling en niet de inrichtende rechtspersoon moet worden ingelicht over de keuze van de aangeslotene. Deze mogelijkheid staat ook open voor ondernemingspensioenen en de individuele pensioentoezeggingen.

Wanneer de aangeslotene de termijn van dertig dagen heeft laten verstrijken, wordt hij verondersteld gekozen te hebben voor de optie a) van de derde mogelijkheid (behoud van zijn reserves bij de pensioeninstelling van zijn vorige inrichter, zonder wijziging van de pensioentoezegging).

Verder werd de termijn verlengd gedurende dewelke een aangeslotene kan opteren om zijn reserves over te dragen naar de pensioeninstelling van zijn nieuwe inrichter wanneer hij een arbeidscontract sluit met een nieuwe werkgever na de termijn van dertig dagen. Deze termijn bedraagt 12 maanden vanaf zijn aansluiting.

De vierde paragraaf geeft tenslotte aan de Koning de bevoegdheid om de modaliteiten van de overdrachten te regelen.

### ARTIKEL 33

Dit artikel bepaalt de voorwaarden waaronder wordt toegelaten dat een werknemer nadat hij zijn werkgever heeft verlaten zelf verder mag instaan voor de financiering van zijn extralegaal pensioen. Zoals reeds gesteld in de inleiding wordt deze individuele spaarvorm niet beschouwd als derde pijler maar blijft hij deel uitmaken van de tweede pijler en dus genieten van de op de tweede pijler van toepassing zijnde fiscale voordelen.

Deze fiscale voordelen zullen in een afzonderlijke wet worden geregeld. Aangezien de kost van deze financiering volledig door de werknemer zelf wordt gedragen komt de beperking van de loonnorm niet tussen.

Deze mogelijkheid tot voortzetting van de financiering bestaat alleen in het geval waar de werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met een nieuwe werkgever bij wie voor die werknemer geen pensioentoezegging bestaat.

Er wordt bepaald dat na uittrekking uit een pensioenstelsel, waarbij de werknemer minstens 42 maanden was aangesloten, hij kan eisen dat zijn nieuwe werkgever bedragen van zijn loon afhoudt en die doorstort aan de pensioeninstelling die hij daartoe heeft aangeduid.

In het tweede lid worden beperkingen gesteld. Die stortingen mogen niet meer bedragen dan 1.500 euro, het eventuele overschot behoort niet langer tot de tweede pijler maar tot de derde pijler.

Rekening houdend met het feit dat de voornoemde stortingen enkel op verzoek van de aangeslotene gedaan

facultatif, l'alinéa 3 stipule qu'ils ne doivent pas venir en déduction de la rémunération de l'affilié pour l'application des dispositions du Code judiciaire en matière de saisie.

zijn en van facultatieve aard zijn, bepaalt lid 3 dat zij niet afgetrokken mogen worden van het loon van de aangeslotene voor de toepassing van de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek op het vlak van beslag.

#### CHAPITRE VI. CHANGEMENT D'ORGANISME DE PENSION ET TRANSFERTS

#### HOOFDSTUK VI. VERANDERING VAN PENSIOENINSTELLING EN OVERDRACHTEN

##### ARTICLES 34 À 36

##### ARTIKELN 34 - 36

Dans le présent chapitre, c'est la problématique du changement d'organisme de pension, appelé communément véhicule de financement de l'engagement de pension, ainsi que du transfert éventuel des réserves des affiliés vers le nouvel organisme qui est réglée.

In dit hoofdstuk wordt een regeling uitgewerkt voor de problematiek rond de verandering van pensioeninstelling, het zogenaamde financieringsinstrument van de pensioentoezegging en de eventuele daarmee gepaard gaande overdracht van reserves van de aangeslotenen.

Actuellement, selon la LPC, l'avis du conseil d'entreprise ou, en son absence, l'avis du comité de prévention et de protection au travail ou, à défaut, l'information préalable des affiliés, sont requis.

Momenteel wordt volgens de WAP het advies van de ondernemingsraad vereist of, bij afwezigheid van deze laatste, het advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, moeten de aangeslotenen voorafgaandelijk worden ingelicht.

Quant au transfert éventuel des réserves, il existe actuellement une distinction entre les assurances de groupe et les régimes qui sont gérés par une institution de prévoyance.

Inzake de eventuele overdracht van de reserves wordt er actueel een onderscheid gemaakt tussen groepsverzekeringen en stelsels die beheerd worden door een voorzorginstelling.

D'une part, les assurances de groupe sont soumises à la loi sur le contrat d'assurance terrestre ainsi qu'à l'arrêté royal relatif aux activités d'assurance sur la vie. Cela signifie que lorsqu'un employeur souhaite changer d'organisme de pension et transférer les réserves des affiliés auprès du nouvel organisme, il doit demander l'accord individuel de ceux-ci.

Enerzijds worden de groepsverzekeringen geregeld door de wet op de landverzekeringsovereenkomst en het koninklijk besluit inzake de levensverzekeringsactiviteit. Dit betekent dat een werkgever die wenst te veranderen van pensioeninstelling en de reserves van de aangeslotenen aan de nieuwe instelling wil overdragen, aan elk van zijn aangeslotenen de toestemming moet vragen.

D'autre part, dans la loi de contrôle du 9 juillet 1975, telle qu'elle est rendue applicable aux institutions de prévoyance, une procédure est imposée qui doit être suivie en cas de cession totale ou partielle des droits et obligations découlant de l'activité de prévoyance d'une institution de prévoyance vers un autre organisme de pension : l'accord préalable de l'Office est exigé, la décision concernant l'approbation doit être publiée et les affiliés doivent être informés.

Anderzijds wordt er in de controlewet van 9 juli 1975, zoals die van toepassing is op de voorzorginstellingen, een procedure voorgeschreven die gevolgd moet worden in geval van volledige of gedeeltelijke overdracht van de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de voorzorgsactiviteit van een voorzorginstelling naar een andere pensioeninstelling : de voorafgaandelijke toestemming van de Controledienst is vereist, de beslissing betreffende de goedkeuring moet worden bekendgemaakt en de aangeslotenen moeten worden ingelicht.

Il est maintenant proposé de régler, dans ce chapitre, cette problématique dans son ensemble de la même manière pour les divers organismes de pension. Les règles précitées résultant de l'application de la loi de contrôle, de la loi sur le contrat d'assurance terrestre ainsi que de l'arrêté royal vie, ne seraient plus rendues applicables lorsqu'il y a cession des droits et obligations (càd changement de véhicule de financement).

Er wordt nu voorgesteld deze problematiek in zijn geheel en voor de verschillende pensioeninstellingen op gelijke wijze te regelen in voorliggend hoofdstuk. De voormelde regels van de controlewet en van de wet op de landverzekeringsovereenkomst en het kb-leven zouden dan ook niet langer gelden bij een overdracht van rechten en verplichtingen (d.w.z. verandering van financieringsinstrument).

Dans les présentes dispositions, il est suggéré que les mêmes procédures que celles applicables à la modification de l'engagement de pension soient appliquées lorsqu'il y a changement d'organisme de pension et transfert éventuel des réserves vers un autre organisme de pension (cf. procédures définies au chapitre II). Cela implique que, selon les cas, ce changement relève de la compétence exclusive de l'organisateur ou implique la conclusion d'une CCT, le suivi de la procédure de l'acte d'adhésion ou encore la modification du règlement de travail.

In voorliggende bepalingen wordt voorgesteld om bij verandering van pensioeninstelling en eventuele overdracht van de reserves naar een andere pensioeninstelling gebruik te maken van dezelfde procedures als deze die van toepassing zijn bij wijziging van de pensioentoezegging (zie procedures bepaald in hoofdstuk II). Dit impliceert dat, naar gelang van het geval, deze verandering uitsluitend tot de bevoegdheid van de inrichter behoort of maar kan plaatsvinden mits het sluiten van een CAO, het volgen van de procedure van de toetredingsakte of nog van wijziging van het

L'Office de Contrôle devra être préalablement averti du changement. De même, les affiliés devront être informés. Cette obligation d'information appartient en premier lieu à l'organisateur. La convention collective de travail ou le règlement de pension peut éventuellement prévoir de régler cela autrement, comme par exemple, désigner les employeurs dans le cadre de fonds sectoriels.

Enfin, on attirera l'attention sur le deuxième paragraphe de l'article 34 qui est basé sur l'article 12§3 de la LPC et qui détermine que ce changement ne peut pas causer de préjudice aux affiliés. Si l'organisateur décide de s'adresser à un autre organisme de pension pour le financement de ses obligations de pension, aucune indemnité ou perte de participation aux bénéfices ne peut être mise à charge de l'affilié ou être déduite de la valeur actuelle des réserves acquises au moment du transfert.

#### ARTICLE 37

L'alinéa 1er vise la problématique du changement d'employeur en cas de transfert conventionnel d'entreprise qui est actuellement régi par la CCT n°32bis inspirée de la directive 77/187/CEE, qui a été modifiée par la directive 98/50 du 29 juin 1998.

Selon cette directive, les Etats membres peuvent prévoir que la cession des droits et obligations ne s'appliquent pas aux droits des travailleurs à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régime de pension complémentaires. Les Etats membres doivent adopter les mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs ainsi que des personnes ayant déjà quitté l'établissement au moment du transfert en ce qui concerne leurs réserves acquises.

Le 2ème alinéa règle le cas où l'employeur change de commission paritaire. En aucun cas, cela ne peut entraîner une diminution des droits de pension des travailleurs sauf décision contraire. Cette décision doit être prise en respectant les procédures de l'article 7 du projet (CCT s'il y a dans l'entreprise un conseil d'entreprise, un comité de prévention ou une délégation syndicale ou modification du règlement de travail dans les autres cas).

#### ARTICLE 38

Cet article prévoit que le Conseil des Pensions Complémentaires peut faire la radioscopie d'un organisme de pension à la demande de 10 % des employeurs ou des travailleurs et recommander un changement d'organisme de pension ou de gestionnaire (administratif ou financier) en cas de rendement médiocre.

### CHAPITRE VII.- PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

#### Section 1er. Consultation et information obligatoires

arbeidsreglement.

De Controledienst zal vooraf op de hoogte moeten worden gebracht van de verandering. Ook de aangeslotenen zullen moeten worden ingelicht. Deze informatieplicht rust in eerste instantie op de inrichter. Eventueel kan de collectieve arbeidsovereenkomst of het pensioenreglement iemand anders aanduiden, bv. de werkgevers in het kader van sectorfondsen.

Tenslotte kan nog gewezen worden op de tweede paragraaf van artikel 34, die gebaseerd is op het artikel 12 § 3 W.A.P. en bepaalt dat deze verandering van pensioeninstelling geen nadeel mag berokkenen aan de aangeslotenen. Indien de inrichter namelijk beslist om naar een andere pensioeninstelling over te gaan voor het financieren van de pensioenverplichtingen mag geen enkele vergoeding of verlies van winstdelingen ten laste gelegd worden van de aangeslotene of van de actuele waarde van de op het ogenblik van de overdracht verworven reserves worden afgetrokken.

#### ARTIKEL 37

Het eerste lid regelt de problematiek rond de verandering van werkgever in geval van overgang van ondernemingen. Momenteel wordt deze problematiek geregeld door de CAO nr. 32bis, die gebaseerd is op richtlijn 77/187/EEG, gewijzigd door richtlijn 98/50 van 29 juni 1998.

Volgens deze richtlijn mogen de lidstaten bepalen dat de regel inzake de overdracht van rechten en verplichtingen niet van toepassing is op de rechten van de werknemers op ouderdomsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of uitkeringen aan rechthebbenden uit hoofde van aanvullende pensioenstelsels. De lidstaten moeten de nodige maatregelen vaststellen om de belangen van de werknemers en van de personen die de vestiging reeds hebben verlaten op het tijdstip van de overgang inzake hun verworven reserves te beschermen.

In het tweede lid wordt het geval geregeld waar de werkgever van paritair comité verandert. In geen geval mag dit een vermindering van de pensioenrechten van de werknemers met zich brengen tenzij in de beslissing iets anders wordt bepaald. Deze beslissing moet worden genomen mits inachtneming van de procedures voorzien in artikel 7 van het ontwerp (CAO wanneer in de onderneming een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk werd opgericht of een vakbondsafvaardiging aanwezig is of door middel van een wijziging van het arbeidsreglement in de andere gevallen).

#### ARTIKEL 38

Dit artikel bepaalt dat de Raad voor Aanvullende Pensioenen een pensioeninstelling kan doorlichten op verzoek van 10 % van de werkgevers of werknemers en in geval van ondermaats rendement een verandering van pensioeninstelling of beheerder (administratief of financieel) kan aanbevelen.

### HOOFDSTUK VII. INSPRAAK VAN DE WERKNEMERS

#### Afdeling I. Verplichte raadpleging en kennisgeving



**ARTICLE 39**

L'article 39 du projet, qui règle la consultation des travailleurs et qui est concordance avec l'article 13 de la LPC, se rapporte exclusivement aux régimes de pension qui sont instaurés par des employeurs, donc des régimes de pensions d'entreprises. La participation est organisée par le moyen des organes d'entreprise classiques tels que le conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection au travail et la délégation syndicale.

Cet article détermine que, sans préjudice des dispositions du chapitre II, dans le cas d'un régime de pension d'entreprise, le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale donne un avis sur les matières suivantes :

- 1° le mode de financement du régime de pension et les modifications structurelles de ce financement;
- 2° la fixation des réserves et l'établissement annuel de la fiche de pension;
- 3° l'application, l'interprétation et la modification du règlement de pension;
- 4° le choix d'un organisme de pension et le transfert vers un autre organisme de pension, y compris le transfert éventuel des réserves.

L'article stipule, par ailleurs, que si l'engagement de pension d'un employeur est limité à une partie des travailleurs de l'entreprise, la participation est exercée par les membres du conseil ou du comité ou de la délégation syndicale, qui représentent les travailleurs pour lesquels vaut l'engagement de pension, à condition qu'au moins 10 % de ces travailleurs en fassent la demande.

A défaut d'un conseil, commission ou délégation syndicale, compétent, l'employeur doit périodiquement et individuellement informer les travailleurs pour qui vaut l'engagement de pension. Cette communication est toujours préalable à une décision éventuelle quant au fond.

Enfin, il est précisé que la non observation des procédures précitées est sanctionnée par une nullité relative.

**ARTICLE 40**

L'article 40 règle le cas d'un engagement individuel de pension d'une manière semblable à la procédure prévue au paragraphe 3 de l'article 39.

**Section II. Gestion paritaire - Comité de surveillance****ARTICLE 41**

Actuellement, la problématique de la gestion paritaire des fonds de pension est réglée par la CCT n° 9 du 9 mars 1972 conclue au sein du Conseil national du Travail (CNT), coordonnant les accords nationaux et les CCT relatifs aux conseils d'entreprises, conclues au sein du CNT, rendue obligatoire par l'AR du 12 septembre 1972.

**ARTIKEL 39**

Artikel 39 van het ontwerp, dat de raadpleging van de werknemers regelt en overeenkomt met artikel 13 W.A.P., heeft enkel en alleen betrekking op pensioenstelsels die ingericht zijn door werkgevers, dus de ondernemingspensioenstelsels. De inspraak wordt georganiseerd middels de klassieke ondernemingsorganen zoals de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging.

Dit artikel bepaalt dat, onverminderd de bepalingen van hoofdstuk II, bij een ondernemingspensioenstelsel de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis ervan de vakbondsafvaardiging advies geeft over de volgende aangelegenheden :

- 1° de wijze van financiering van het pensioenstelsel en de structurele verschuivingen in die financiering;
- 2° de vaststelling van de reserves en de jaarlijkse opgave van de pensioenfiche;
- 3° de toepassing, de interpretatie en de wijziging van het pensioenreglement;
- 4° de keuze van een pensioeninstelling en de overgang naar een andere pensioeninstelling, met inbegrip van de eventuele overdracht van reserves.

Het artikel stelt verder dat indien de pensioentoezegging van een werkgever beperkt wordt tot een deel van de werknemers van de onderneming, de inspraak uitgeoefend wordt door de leden van de raad of het comité of de vakbondsafvaardiging, die de werknemers vertegenwoordigen waarvoor de pensioentoezegging geldt, op voorwaarde dat ten minste 10 % van die werknemers hierom verzoekt.

Bij ontstentenis van een bevoegde raad, comité of vakbondsafvaardiging moet de werkgever periodiek en individueel aan de werknemers waarvoor de pensioentoezegging geldt, informatie verstrekken. Deze mededeling gaat steeds een eventuele beslissing ten gronde vooraf.

Tenslotte wordt bepaald dat niet naleving van de vermelde procedures wordt gesanctioneerd met een relatieve nietigheid.

**ARTIKEL 40**

Artikel 40 regelt het geval van een individuele pensioentoezegging op een met de procedure van de paragraaf 3 van artikel 39 vergelijkbare wijze.

**Afdeling II. Paritair beheer - Toezichtscmité****ARTIKEL 41**

Momenteel wordt de problematiek rond het paritair beheer van de pensioenfondsen geregeld in de binnen de Nationale Arbeidsraad (NAR) gesloten CAO nr. 9 van 9 maart 1972, houdende ordening van de in de NAR gesloten nationale akkoorden en CAO's betreffende de ondernemingsraden, die bindend verklaard zijn bij het KB

L'actuel article 13, b et c, prévoit que lorsque la gestion paritaire d'une œuvre sociale ou d'avantages contractuels comportant une participation financière du personnel est confiée à une association sans but lucratif, une liaison sera établie entre celle-ci et le conseil d'entreprise. A cet effet, le conseil d'administration de l'association sans but lucratif devra être géré paritairement sauf si le conseil d'entreprise en dispose autrement. Lorsque la gestion du plan est commune à plusieurs entreprises, le conseil d'administration sera en principe géré paritairement.

Il est maintenant proposé de traiter de cette problématique dans son ensemble dans le présent projet de loi.

Au premier paragraphe, une distinction est opérée entre les cas où le régime de pension est instauré au niveau d'entreprise ou du secteur.

L'institution de prévoyance qui exécute un régime de pension sectoriel est gérée paritairement sauf si la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré, en dispose autrement.

Le régime actuel de la CCT n° 9 est étendu pour les institutions de prévoyance qui exécute un régime de pension d'entreprise. L'on vise ici les régimes qui sont instaurés conformément à l'article 9 (opting out) ou 11 (fonds d'entreprise qui bénéficient du statut particulier des régimes "sociaux" de pension) ou les régimes d'entreprise qui prévoient une contribution financière du travailleur.

A l'avenir, devront être gérées paritairement non seulement les asbl mais toutes les institutions de prévoyance qui gèrent un tel régime de pension, indépendamment de leur forme juridique, à condition qu'il s'agisse d'une forme juridique autorisée par la loi de contrôle du 9 juillet 1975.

Une deuxième extension réside dans le fait que ce régime vaudra aussi maintenant pour les entreprises où il n'y a pas de conseil d'entreprise mais bien un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale.

Comme cela est déjà le cas actuellement, la composition du conseil d'administration de l'institution de prévoyance peut être réglée autrement, selon le cas, dans la CCT qui instaure le régime de pension dans le cas d'un régime sectoriel, ou par le conseil d'entreprise ou le comité de prévention et de protection au travail ou de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale à défaut des organes précités.

Au paragraphe 2, une règle spécifique est prévue lorsque l'exécution d'un régime "social" de pension est confiée à un organisme de pension qui n'est pas géré de façon paritaire, comme par exemple une entreprise d'assurances. Dans ce cas, il est créé un organe particulier de participation, ainsi dénommé comité de surveillance.

Ce comité de surveillance qui est composé paritairement, surveille l'exécution de l'engagement de pension, et donc par exemple du contrat d'assurance de groupe. Il est mis en possession du rapport sur la transparence que l'organisme de pension doit rédiger à l'attention de l'organisateur et des affiliés. Cela doit avoir lieu avant la

van 12 september 1972. Het huidige artikel 13, b en c, bepaalt dat wanneer het paritair beheer van een maatschappelijk werk of van contractuele voordelen, die een financiële tussenkomst van het personeel inhouden, aan een vereniging zonder winstoogmerk wordt toevertrouwd, er tussen haar en de ondernemingsraad een band zal worden gelegd. Hiertoe zal de beheerraad van de vereniging zonder winstoogmerk paritair beheerd moeten worden tenzij de ondernemingsraad er anders over beschikt. Wanneer het beheer van het plan gemeenschappelijk is aan verschillende ondernemingen, zal de beheerraad in principe paritair beheerd worden.

Er wordt nu voorgesteld deze problematiek in zijn geheel te behandelen in dit wetsontwerp.

In § 1 wordt een onderscheid gemaakt tussen de gevallen waarin het pensioenstelsel ingevoerd is op ondernemingsniveau en deze ingevoerd op sectorniveau.

De voorzorginstelling die een sectorale pensioenstelsel uitvoert wordt paritair beheerd tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst waarbij het pensioenstelsel wordt ingevoerd er anders over beschikt.

De huidige regeling van de CAO nr. 9 wordt uitgebreid voor de voorzorginstellingen die een ondernemingspensioenstelsel uitvoeren. Het betreft hier de stelsels die worden ingevoerd overeenkomstig artikel 9 (opting out) of 11 (ondernemingfondsen die het bijzonder regime van de "sociale" pensioenstelsels genieten) of de ondernemingstelsels die in een persoonlijke bijdrage van de werknemer voorzien.

Voortaan zullen niet alleen de vzw's maar alle voorzorginstellingen die een dergelijk stelsel beheren, ongeacht hun juridische vorm, paritair moeten worden beheerd op voorwaarde dat het gaat om een rechtsvorm die toegelaten is door de controlewet van 9 juli 1975.

Een tweede uitbreiding bestaat erin dat deze regeling nu ook zal gelden voor de ondernemingen waar geen ondernemingsraad aanwezig is maar wel een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsafvaardiging.

Net zoals nu reeds het geval is kan de samenstelling van de raad van bestuur van de voorzorginstelling anders worden geregeld, naar gelang het geval in de CAO die het pensioenstelsel invoert bij een sectorstelsel of door de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk of in gemeen overleg tussen de werkgever en de vakbondsdelegatie bij ontstentenis van voormelde organen.

In § 2 wordt in een specifieke regeling voorzien voor het geval waar de uitvoering van een "sociaal" pensioenstelsel wordt toevertrouwd aan een pensioeninstelling, die niet op paritaire wijze wordt beheerd, bijvoorbeeld een verzekeringsonderneming. In dit geval wordt er in een bijzonder inspraakorgaan voorzien, het zogenaamde toezichtcomité.

Dit comité, dat paritair is samengesteld, ziet toe op de uitvoering van de pensioentoezegging, dus van bv. de groepsverzekering en wordt in het bezit gesteld van het transparantieverlag dat de pensioeninstelling moet opstellen ten behoeve van de inrichter en de aangeslotenen. Dit moet gebeuren vóór het meedelen

communication aux organisateurs.

ervan aan de inrichters.

#### CHAPITRE VIII. TRANSPARENCE

#### HOOFDSTUK VIII. TRANSPARANTIE

##### ARTICLE 42

##### ARTIKEL 42

Cet article vise à instaurer la plus grande transparence possible. Les organismes de pension sont obligés de rédiger annuellement un rapport qui devra être mis à la disposition des organisateurs, des employeurs et des affiliés. La convention collective de travail ou le règlement de pension peut éventuellement régler cette information autrement.

In dit artikel wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke transparantie. De pensioeninstellingen worden verplicht jaarlijks een verslag op te maken dat ter beschikking gesteld zal worden van de inrichters, de werkgevers en de aangeslotenen. Eventueel kan de collectieve arbeidsovereenkomst of het pensioenreglement de kennisgeving anders regelen.

Le rapport doit contenir une information sur le mode de financement, la stratégie d'investissement à long et à court terme et les aspects sociaux, éthiques et environnementaux y afférents, le rendement, la structure des frais et la participation aux bénéficiaires.

Het verslag moet informatie bevatten over de wijze van financiering, de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de sociale, ethische en leefmilieuaspecten ervan, het rendement, de kostenstructuur en de winstdeling.

Compte tenu de la mission sociétale des organismes de pension, il paraît souhaitable que progressivement, ceux-ci mettent en œuvre une politique "de placements socialement responsables" ou "placements pour un développement durable". Des stratégies de communication spécifiques devront bien sûr être développées à cette fin et cela demandera aussi des évolutions tant dans le chef des responsables des organismes de pension que de la part des analystes financiers. Cela nécessitera en effet des approches nouvelles où l'on devra prendre en compte, pour le choix des investissements, à la fois les aspects économiques et financiers traditionnels et les critères éthiques, écologiques et sociaux. En tout état de cause de tels investissements devraient à tout le moins, constituer aujourd'hui une piste pour les investisseurs et ne pourraient qu'ajouter une plus-value et donner une image positive aux entreprises qui y font appel dans le cadre de la gestion des pensions de leur personnel. C'est pourquoi le projet impose une mesure de transparence à cet égard.

Rekening houdend met de maatschappelijke opdracht van de pensioeninstellingen leek het wenselijk dat zij op een progressieve wijze een beleggingsbeleid zouden voeren dat "maatschappelijk verantwoord" is of dat voldoet aan vereisten inzake "duurzame ontwikkeling". Met dat doel voor ogen dienen natuurlijk bijzondere communicatiestrategieën te worden uitgewerkt. Ook in hoofde zowel van de verantwoordelijken van de pensioeninstellingen als van de financiële analisten zal dit een evolutie vergen. Nieuwe benaderingswijzen inzake de keuze van de investeringen zullen immers noodzakelijk zijn. Daarbij zal tezelfdertijd rekening moeten worden gehouden met enerzijds de traditionele economische en financiële aspecten en anderzijds met sociale, ethische en leefmilieuaspecten. In ieder geval zouden dergelijke investeringen minstens vandaag reeds een piste voor de beleggers moeten vormen en kunnen ze niet anders dan een meerwaarde toevoegen en een positief beeld geven van de ondernemingen die erop beroep doen in het kader van het beheer van de pensioenen van hun personeel. Daarom legt het ontwerp dienaangaande een maatregel inzake transparantie op.

#### CHAPITRE IX. SOLIDARITE

#### HOOFDSTUK IX. SOLIDARITEIT

Pour un commentaire général sur la solidarité, on renvoie à la discussion introductive sur les régimes "sociaux" de pension.

Voor een algemene bespreking van de solidariteit wordt verwezen naar de inleidende bespreking van de "sociale" pensioenstelsels.

Les règles qui sont prescrites pour l'engagement de solidarité sont inspirées des règles qui ont été élaborées dans les autres chapitres du présent titre pour l'engagement de pension.

De regels die voor de solidariteitstoezegging worden voorgeschreven zijn geïnspireerd op de regels die voor de pensioentoezegging in de andere hoofdstukken van deze titel zijn uitgewerkt.

##### ARTICLE 43

##### ARTIKEL 43

Pour pouvoir bénéficier des avantages particuliers complémentaires sur le plan de la fiscalité et de la norme salariale qui sont liés à l'instauration d'un régime de pension conformément aux articles 10 et 11, les organisateurs doivent également s'engager à fournir un certain nombre de prestations de solidarité.

Om van de bijkomende bijzondere voordelen op het vlak van de fiscaliteit en de loonnorm te kunnen genieten die verbonden zijn aan de invoering van een pensioenstelsel overeenkomstig de artikelen 10 en 11 moeten de inrichters ook de toezegging van een aantal solidariteitsprestaties doen.

Le volet solidarité fait partie intégrante du plan de pension de telle sorte que les avantages particuliers valent aussi pour ce volet.

Het luik solidariteit maakt integraal deel uit van het pensioenplan zodat de bijzondere voordelen ook voor dit luik gelden.

Le Roi déterminera par arrêté délibéré en Conseil des Ministres les prestations de solidarité et la solidarité minimale à laquelle l'engagement doit satisfaire.

La solidarité a notamment trait au financement de la constitution de l'engagement de pension pendant certaines périodes d'inactivité, aux indemnités de perte de revenus dans certains cas ou à l'augmentation des paiements en cours.

Tout comme l'engagement de pension, l'engagement de solidarité est régi par un règlement qui contient les droits et obligations de l'organisateur, de l'employeur et des affiliés et qui peut être obtenu sur simple demande.

Enfin, il est stipulé qu'à côté des dispositions de la présente loi, sont aussi d'application celles de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la charte de l'assuré social.

#### ARTICLE 44

Tout comme pour l'engagement de pension, l'organisateur a une compétence exclusive pour décider de l'instauration, de la modification et de l'abrogation de l'engagement de solidarité. Les deux engagements, pension et solidarité vont d'ailleurs ensemble.

#### ARTICLE 45

Les règles à suivre lors de l'instauration de l'engagement de solidarité, sont les mêmes que celles prévues pour l'instauration d'un engagement de pension, visées aux articles 10 et 11. Un commentaire plus étendu n'est donc pas nécessaire à ce propos.

Il convient toutefois de souligner que dans le cadre de régimes sectoriels l'opting out est interdit. Admettre qu'un employeur puisse lui-même exécuter l'engagement de solidarité serait en effet en contradiction avec les principes même de la solidarité (cf. article 11, § 2).

#### ARTICLE 46

La compétence est donnée au Roi de déterminer les règles nécessaires concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité

La façon la plus simple et la plus indiquée de financer le volet solidarité semble être de le faire par le biais de la répartition et en fonction des versements du volet pension. Rappelons, comme cela a déjà été dit, qu'un employeur qui fait usage de la faculté éventuelle d'opting out pour l'engagement de pension, doit continuer à cotiser au fonds de solidarité.

Il faut souligner que la compétence du Roi est limitée aux règles en matière de financement et de gestion. Pour pouvoir réaliser la continuité de la solidarité, quelques principes d'ordre plutôt technique doivent en effet être élaborés qui peuvent difficilement être repris dans le projet lui-même.

Ces règles visent à concilier les principes d'un système de répartition avec la durée. Elles comprennent ce qui suit :

- constituer des provisions nécessaires pour :

De Koning zal in een in de Ministerraad overlegd besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad de solidariteitsprestaties en de minimale solidariteit bepalen waaraan de toezegging moet voldoen.

De solidariteitstoezegging heeft met name betrekking op de financiering van de opbouw van de pensioentoezegging gedurende bepaalde periodes van inactiviteit, op vergoedingen van inkomstenverlies in bepaalde gevallen of op de verhoging van lopende uitkeringen.

Net als de pensioentoezegging wordt de solidariteitstoezegging beheerst door een reglement dat de rechten en de verplichtingen van de inrichter, de werkgever en de aangeslotenen bevat en dat op eenvoudig verzoek kan worden verkregen.

Tenslotte wordt bepaald dat naast de bepalingen van deze wet ook die van de wet van 11 april 1995 tot invoering van het handvest van de sociaal verzekerde op de solidariteitstoezegging van toepassing zijn.

#### ARTIKEL 44

Net als bij de pensioentoezegging is de inrichter uitsluitend bevoegd om te beslissen over de invoering, de wijziging of de opheffing van de solidariteitstoezegging. De twee, de pensioen- en de solidariteitstoezegging gaan trouwens tezamen.

#### ARTIKEL 45

De bij de invoering van een solidariteitstoezegging te volgen regels zijn dezelfde als bij de invoering van een pensioentoezegging, bedoeld in de artikelen 10 en 11. Een verder toelichting is hier dan ook niet nodig.

Er dient wel opgemerkt te worden dat in het kader van de sectorale stelsels opting out verboden is. Toelaten dat een werkgever zelf de uitvoering van de solidariteitstoezegging zou organiseren is immers strijdig met de beginselen zelf van de solidariteit (cf. artikel 11, § 2).

#### ARTIKEL 46

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gegeven om inzake de financiering en het beheer van de solidariteitstoezegging de nodige regels te bepalen.

De meest eenvoudige en aangewezen wijze om het luik solidariteit te financieren lijkt via repartitie en in functie van de stortingen voor het luik pensioenen. Hierbij kan er worden aan herinnerd dat, zoals reeds werd gezegd, de werkgever die gebruik heeft gemaakt van de eventuele mogelijkheid tot opting out voor de pensioenverbintenis, toch moet blijven bijdragen in het solidariteitsfonds.

Er dient benadrukt te worden dat de bevoegdheid van de Koning beperkt is tot regels inzake financiering en beheer. Om de continuïteit van de solidariteit te kunnen realiseren moeten immers enkele eerder technische principes worden uitgewerkt die moeilijk in het ontwerp zelf kunnen worden opgenomen.

Deze regels bedoelen de beginselen van een repartitiesysteem te verzoenen met de duurzaamheid. Ze houden het volgende in :

- aanleggen van noodzakelijke voorzieningen voor :

- des paiements qui peuvent courir sur de longues périodes;
- l'évolution et la fluctuation des risques;
- des paiements directs qui ne sont pas assurables.
- appliquer des règles d'investissement.
- séparer la gestion et établir un reporting adéquat pour pouvoir juger de l'équilibre financier ainsi que de l'utilisation du résultat.
- uitkeringen die over lange periodes kunnen lopen;
- de evolutie en de fluctuatie van de risico's;
- directe uitkeringen die niet verzekeraar zijn.
- toepassen van beleggingsregels.
- het beheer scheiden en een aangepaste rapportering opstellen om het financieel evenwicht alsook de besteding van het resultaat te kunnen beoordelen.

Un contrôle du respect des plans et de l'équilibre financier du système de répartition est confié à l'Office de Contrôle des Assurances, qui a la charge du contrôle du respect du présent titre. Il conviendra également de tenir compte de cette tâche supplémentaire lorsqu'on étendra le cadre de l'Office de Contrôle.

Het toezicht op de naleving van de plannen en op het financieel evenwicht van het repartitiestelsel wordt toevertrouwd aan de Controledienst voor de Verzekeringen, die belast wordt met het toezicht op de naleving van deze titel. Er zal ook rekening gehouden moeten worden met deze bijkomende opdracht wanneer het kader van de Controledienst zal worden uitgebreid.

#### ARTICLE 47

Tout comme l'engagement de pension, l'exécution de l'engagement de solidarité doit être confiée à une personne morale distincte. Le choix de la personne morale est large. Cela peut être l'organisme de pension qui exécute le régime de pension, donc l'entreprise ou organisme d'assurance ou l'institution de prévoyance. L'exécution d'un engagement de solidarité peut également être confiée à une autre personne morale, pour autant qu'il ne s'agisse pas de l'employeur ou de l'organisateur même, comme par exemple, un fonds de sécurité d'existence ou encore un fonds social sous la forme d'une asbl.

Si le fonds de solidarité est organisé dans un organisme de pension, une gestion distincte devra être prévue pour assurer la sécurité des droits acquis des affiliés dans le volet "pensions".

Les entreprises et organismes d'assurances ne sont pas obligés d'organiser par assurance de groupe l'engagement de solidarité qui y est lié, dans le fonds de solidarité de leur assurance de groupe.

Les organisateurs de leur côté, s'ils ont opté pour une assurance de groupe pour exécuter leur engagement de pension, ne sont pas tenus de placer l'engagement de solidarité qui y est lié, dans le fonds de solidarité de leur assureur. Ils peuvent organiser eux-mêmes la solidarité pour autant que cela se fasse dans une personne morale distincte.

La participation des travailleurs dans la gestion est également prévue pour ce volet solidarité. Pour les institutions qui sont déjà gérées de manière paritaire en vertu d'autres dispositions légales, la question est déjà réglée de sorte qu'aucune règle spéciale ne doit être prévue pour ces organismes.

Cela n'est cependant pas le cas pour les entreprises et organismes d'assurances. Pour résoudre cela, un organe particulier de participation est prévu, à savoir le comité de surveillance. Ce comité, composé paritaire, contrôle l'exécution de l'engagement de solidarité organisé par l'entreprise ou l'organisme d'assurances et est consulté

#### ARTIKEL 47

Net als de pensioentoezegging dient de uitvoering van de solidariteitstoezegging te worden toevertrouwd aan een afzonderlijke rechtspersoon. De keuze van rechtspersoon is zeer ruim. Dit kan de pensioeninstelling, die het pensioenstelsel uitvoert, zijn, dus de verzekeringsonderneming of -instelling of de verzekeringsinstelling. Het uitvoeren van de solidariteitstoezegging mag echter ook worden ondergebracht in nog andere rechtspersonen zolang ze niet de inrichter of de werkgever zelf zijn, bijvoorbeeld een fonds voor bestaanszekerheid of nog een sociaal fonds onder de vorm van een vzw.

Indien het solidariteitsfonds binnen een pensioeninstelling wordt georganiseerd, dan moet er in een afzonderlijk beheer worden voorzien om de verworven rechten van de aangeslotenen in het luik "pensioen" te beveiligen.

De verzekeringsondernemingen en -instellingen zijn niet verplicht om per groepsverzekering de ermee verbonden solidariteitstoezegging te organiseren. Dit mag op een globale wijze voor het geheel of een gedeelte van hun groepsverzekeringen gebeuren.

De inrichters van hun kant zijn, indien ze voor de uitvoering van hun pensioentoezegging gekozen hebben voor een groepsverzekering, niet verplicht de ermee verbonden solidariteitstoezegging in het solidariteitsfonds van hun verzekeraar onder te brengen. Ze mogen de solidariteit zelf organiseren zolang dit maar gebeurt in een afzonderlijke rechtspersoon.

Ook voor dit luik solidariteit wordt in de nodige inspraak van de werknemers in het beheer voorzien. Voor de instellingen die reeds krachtens andere wettelijke bepalingen op paritaire wijze worden beheerd stelt er zich geen probleem zodat voor deze instellingen geen bijzondere regels worden voorgeschreven.

Dit is echter niet het geval voor de verzekeringsondernemingen en -instellingen. Om hieraan een mouw te passen, wordt in een bijzonder inspraakorgaan voorzien, het zogenaamde toezichtcomité. Dit comité, dat paritair is samengesteld, ziet toe op de uitvoering van de solidariteitstoezegging,

préalablement sur un certain nombre de matières. Il s'agit de la stratégie d'investissements, du rendement des investissements, de la structure des frais et de la participation bénéficiaire.

#### ARTICLE 48

Afin de ne pas alourdir inutilement le texte de la loi, le présent article rend une série de chapitres qui ont trait à l'engagement de pension applicables à l'engagement de solidarité. Cela concerne les articles ayant trait à l'adhésion, le changement d'organisme de pension et les transferts, la consultation et information obligatoires et enfin la transparence.

Pour l'application de ces dispositions, le mot " organisme de pension " doit être lu comme " personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité ".

### CHAPITRE X. CONTRÔLE

#### ARTICLE 49

Comme c'est déjà le cas actuellement pour la LPC, le contrôle du respect de la loi est confié à l'Office de Contrôle des Assurances. Celui-ci est un organisme public créé par la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances et placé sous la tutelle du Ministre des Affaires économiques.

Il existe déjà maintenant dans cet organisme une division spécialement chargée du contrôle du deuxième pilier. Ce contrôle est aussi bien de nature prudentielle (respect de la législation de contrôle) que de nature sociale (respect de la LPC du 6 avril 1995). Cela concerne tous les organismes de pension, donc aussi bien les entreprises et organismes d'assurances que les institutions de prévoyance (fonds de pension).

#### ARTICLE 50

Pour suivre l'évolution future des plans de pension sectoriels, l'Office de Contrôle rédigera tous les deux ans, par régime sectoriel, un rapport.

#### ARTICLE 51

Les commissaires (agrés conformément aux articles 38 à 40 de la loi de contrôle) et les actuaires (désignés conformément à l'article 40bis de la loi de contrôle), jouent un rôle important dans le contrôle prudentiel des organismes de pension étant donné qu'ils exercent leur mission au sein de ceux-ci et peuvent à cette occasion, constater les infractions à la présente loi.

Cet article les oblige maintenant à communiquer ces infractions à l'Office de contrôle.

En ce qui concerne le lien entre cette disposition et les obligations qui découlent de la loi de contrôle, on peut préciser que l'article 40 §2 de la loi du 9 juillet 1975 traite de la communication des infractions à la loi de contrôle et à ses arrêtés d'exécution et de tous les faits qui peuvent mettre en danger la situation financière de l'entreprise.

georganiseerd door de verzekeringsonderneming of -instelling, en wordt over een aantal aangelegenheden voorafgaandelijk geraadpleegd. Het gaat hier over de beleggingsstrategie, het rendement van de beleggingen, de kostenstructuur en de winstdeling.

#### ARTIKEL 48

Teneinde de tekst van de wet niet onnodig te verzwaren maakt dit artikel een aantal hoofdstukken die betrekking hebben op de pensioentoezegging van overeenkomstige toepassing op de solidariteitstoezegging. Het betreft hier de artikelen inzake toetreding, verandering van pensioeninstelling en overdrachten, verplichte raadpleging en kennisgeving en tenslotte transparantie.

Voor de toepassing van die bepalingen dient het woord "pensioeninstelling" gelezen te worden als "de rechtspersoon belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging".

### HOOFDSTUK X. TOEZICHT

#### ARTIKEL 49

Net zoals nu reeds het geval is bij de WAP wordt het toezicht op de naleving van de wet toevertrouwd aan de Controledienst voor de Verzekeringen. Dit is een openbare instelling die opgericht is door de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen en onder toezicht staat van de Minister van Economische Zaken.

In deze instelling is nu reeds een afdeling in het bijzonder belast met het toezicht op de tweede pijler. Dit toezicht is zowel van prudentiële aard (naleving van de controlewetgeving) als van sociale aard (naleving van de WAP van 6 april 1995). Het heeft betrekking op alle pensioeninstellingen, dus zowel op de verzekeringsondernemingen en -instellingen als op de voorzorgsinstellingen (pensioenfondsen).

#### ARTIKEL 50

Om de evolutie in de toekomst van de sectorale pensioenplannen te kunnen volgen zal de Controledienst om de twee jaar per sectorstelsel een rapport opstellen.

#### ARTIKEL 51

De commissarissen (erkend overeenkomstig artikel 38 tot 40 van de controlewet) en de actuarissen (aangewezen overeenkomstig artikel 40bis van de controlewet) spelen een belangrijke rol in het prudentieel toezicht van de pensioeninstellingen aangezien zij rechtstreeks in de pensioeninstelling zelf hun taak uitoefenen en bij de uitoefening ervan inbreuken op deze wet kunnen vaststellen.

Dit artikel verplicht hen nu die inbreuken aan de Controledienst mee te delen.

I.v.m. de band tussen deze bepaling en de verplichtingen voortvloeiend uit de controlewet kan worden verduidelijkt dat artikel 40 § 2 van de wet van 9 juli 1975 handelt over het meedelen van overtredingen aan de controlewet en haar uitvoeringsbesluiten en van alle feiten die de financiële toestand van de onderneming in gevaar kan brengen.

Ces communications s'inscrivent dans le cadre du contrôle prudentiel et sont limitées à cela.

Lors de l'exécution de sa mission, le commissaire peut aussi constater des faits qui ne constituent pas des infractions à la loi de contrôle ou qui ne mettent pas en danger la situation financière de l'entreprise mais qui constituent bien des infractions à la présente loi sur les pensions complémentaires. L'intention est maintenant que le commissaire communique aussi ces faits à l'Office de Contrôle.

La tâche de l'actuaire dans le contrôle prudentiel de la loi du 9 juillet 1975 reste située à l'intérieur de l'entreprise même. Il a uniquement une mission d'avis à l'égard de la direction de l'entreprise et ne doit donc pas faire rapport directement à l'Office de Contrôle.

Dans ce projet, une autre option est prise et l'actuaire doit bien - pour autant qu'il constate des infractions à la loi sur les pensions complémentaires - en faire rapport directement.

L'alinéa deux du présent article protège le commissaire agréé ou l'actuaire qui a fait une déclaration de bonne foi sur le plan de la divulgation d'informations et de la responsabilité. Une disposition similaire existe déjà dans l'article 40 de la loi de contrôle pour les déclarations que les commissaires agréés doivent faire conformément à cet article.

#### ARTICLE 52

Pour tenir compte de l'important volet social que comporte la réglementation en matière de pensions complémentaires, il est important non seulement de renforcer en moyens humains l'organisme chargé du contrôle effectif de la réglementation des pensions complémentaires mais aussi d'organiser la coordination et la coopération entre les différentes administrations qui disposent de compétences en la matière (le Ministère du travail et de l'Emploi, le Ministère des affaires sociales, le Ministère des Finances et l'Office de Contrôle des assurances).

Dans ce but, un organe de coordination est créé, à savoir le Conseil des Pensions Complémentaires. Ce conseil sera composé de représentants des Ministères précités et de l'Office de Contrôle. Il est chargé du suivi régulier de l'application des dispositions de la présente loi et d'une évaluation périodique de celles-ci.

Le conseil peut sur requête ou de sa propre initiative formuler des avis ou recommandations à l'attention de l'Office de Contrôle ou des Ministres compétents.

#### ARTICLE 53

Depuis l'entrée en vigueur de la LPC, et certainement dans le contexte du présent projet, il semble nécessaire de mettre sur pied des structures de concertation qui soient plus adaptées au volet social de la réglementation en matière de pensions complémentaires. Cette concertation sera organisée au sein d'un organe d'avis, la "Commission des pensions complémentaires" et est composée de représentants des partenaires sociaux, des pensionnés (le Comité consultatif des pensionnés), des organismes de pension et de quelques experts. Les membres du Conseil des Pensions Complémentaires peuvent assister aux réunions de la Commission des

Deze mededelingen kaderen in het prudentieel toezicht en zijn daartoe beperkt.

Bij de uitvoering van zijn opdracht kan de commissaris echter ook feiten vaststellen die geen overtreding zijn aan de controlewet of de financiële situatie van de onderneming niet in het gedrang brengen maar wel overtredingen uitmaken van deze wet op de aanvullende pensioenen. Het is nu de bedoeling dat de commissaris ook die feiten aan de Controledienst mededeelt.

De taak van de actuaris in het prudentieel toezicht van de wet van 9 juli 1975 situeert zich binnen de onderneming zelf. Hij heeft enkel een adviserende taak t.a.v. de leiding van de onderneming en moet dus zelf niet rechtstreeks aan de Controledienst rapporteren.

In dit ontwerp wordt een andere optie genomen en moet de actuaris wel - voor zover hij overtredingen op de wet op de aanvullende pensioenen vaststelt - rechtstreeks rapporteren.

Het tweede lid van dit artikel beschermt de erkende commissaris of de actuaris die een melding ter goeder trouw heeft gedaan op het vlak van openbaarmaking van informatie en aansprakelijkheid. Een gelijkaardige bepaling is reeds opgenomen in artikel 40 van de controlewet inzake de meldingen die de erkende commissarissen krachtens dat artikel moet doen.

#### ARTIKEL 52

Om rekening te houden met het belangrijke sociale luik van de reglementering inzake aanvullende pensioenen is het niet alleen van belang dat de instelling die met de effectieve controle van de reglementering inzake de aanvullende pensioenen belast is, met de nodige menselijke middelen versterkt wordt, maar moet er ook voorzien worden in een coördinatie en samenwerking tussen de verschillende administraties die op dit vlak bevoegd zijn (het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, het Ministerie van Sociale Zaken, Ministerie van Financiën en de Controledienst voor de Verzekeringen).

Daartoe wordt een coördinerend orgaan opgericht, met name de Raad voor Aanvullende Pensioenen. Deze Raad zal samengesteld zijn uit vertegenwoordigers van de voornoemde Ministeries en van de Controledienst. Hij wordt belast met de regelmatige opvolging van de toepassing van de bepalingen van deze wet en met een periodieke evaluatie hiervan.

De Raad kan op verzoek of uit eigen initiatief adviezen of aanbevelingen formuleren ten attentie van de Controledienst of van de bevoegde Ministers.

#### ARTIKEL 53

Sedert de inwerkingtreding van de WAP, en zeker in de context van het huidige ontwerp, blijkt het nodig te zijn overlegstructuren op te zetten die meer aangepast zijn aan het sociale luik van de reglementering inzake aanvullende pensioenen. Dit overleg zal worden georganiseerd binnen een adviesorgaan, de "Commissie voor aanvullende pensioenen" en dat samengesteld is uit vertegenwoordigers van de sociale partners, van de gepensioneerden (het Raadgevend Comité voor Gepensioneerden), van de pensioeninstellingen en enkele deskundigen. De leden van de Raad voor Aanvullende Pensioenen mogen de vergaderingen van de Commissie

Pensions Complémentaires.

Le fonctionnement de la Commission des Pensions Complémentaires peut être comparé avec celui de la Commission des Assurances, l'organe de concertation au sein du secteur des assurances. Tandis que cette dernière Commission s'occupe surtout des aspects de contrôle et de la législation des assurances, donc plutôt des matières techniques et financières, la commission des Pensions Complémentaires traitera, sur requête de l'autorité ou de sa propre initiative, d'autres problèmes en relation avec le deuxième pilier.

voor Aanvullende Pensioenen bijwonen.

De werking van de Commissie voor Aanvullende Pensioenen kan worden vergeleken met die van de Commissie voor Verzekeringen, het overlegorgaan in de verzekeringssector. Daar waar deze laatste Commissie zich vooral bezighoudt met de aspecten van de controle en van de verzekeringswetgeving, dus eerder de technische en financiële aangelegenheden, zal de Commissie voor Aanvullende Pensioenen op verzoek van de overheid of op eigen initiatief andere problemen behandelen die verband houden met de tweede pijler.

#### CHAPITRE XI. DISPOSITIONS PÉNALES

##### ARTICLE 54

Dans cet article, on a repris les dispositions pénales de l'article 15 de la LPC. Etant donné que le champ d'application de la loi a été étendu, le champ d'application des sanctions pénales a aussi dû être revu dans le même sens.

C'est la raison pour laquelle au premier alinéa, les administrateurs, gérants et mandataires des personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité, ont été ajoutés à côté des organisateurs et leurs mandataires. Pour plus de clarté, on peut préciser que les conseillers (par exemple, les consultants et intermédiaires d'assurances) des employeurs ou des fonds de pension, par exemple, sont également visés. Ils sont en effet leur mandataire.

Au deuxième alinéa, les actuaires ont été ajoutés à côté des personnes désignées ci dessus.

Dans ce même alinéa, une nouveauté importante est introduite. Il précise en effet que les mêmes sanctions sont applicables aux personnes précitées lorsqu'elles ont collaboré à l'exécution d'engagements de pension qui sont contraires à la loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Dans le dernier alinéa de cet article, il a été enfin ajouté que le montant de l'amende prononcée ne peut être inférieur à 40% du montant minimal déterminé dans le présent chapitre.

#### CHAPITRE XII. PRESCRIPTION

##### ARTICLE 55

L'article 55 prévoit que l'action intentée pour non-paiement des contributions à l'encontre de l'organisateur ou, lorsque l'organisateur est une commission ou sous-commission paritaire, de l'employeur, se prescrit par trois ans à compter de la date à laquelle la contribution devient exigible.

#### CHAPITRE XIII. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

##### ARTICLE 56

Le présent article reprend les dispositions transitoires de

#### HOOFDSTUK XI. STRAFBEPALINGEN

##### ARTIKEL 54

In dit artikel werden de strafbepalingen uit artikel 15 van de WAP overgenomen. Aangezien het toepassingsgebied van de wet echter wordt uitgebreid dient ook het toepassingsgebied van de strafsancities op analoge wijze te worden herzien.

Vandaar dat nu in het eerste lid de beheerders, zaakvoerders en lasthebbers van de rechtspersonen, die belast worden met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, werden toegevoegd naast de inrichters en hun lasthebbers. Voor alle duidelijkheid kan worden gepreciseerd dat raadgevers (bijvoorbeeld consultants en verzekeringstussenpersonen) van bijvoorbeeld werkgevers of pensioenfondsen ook worden bedoeld. Zij zijn immers hun lasthebber.

In het tweede lid werden naast de hierboven opgesomde personen ook de actuarissen toegevoegd.

In datzelfde lid wordt een belangrijke nieuwigheid ingevoegd. Het bepaalt immers dat dezelfde straffen van toepassing zijn op de voormelde personen wanneer ze hebben meegewerkt aan de uitvoering van pensioentoezeggingen die in strijd zijn met de wet of haar uitvoeringsbesluiten.

In het laatste lid van dit artikel tenslotte werd toegevoegd dat het bedrag van een uitgesproken geldboete niet lager mag liggen dan 40 % van de in dit hoofdstuk bepaalde minimumbedragen.

#### HOOFDSTUK XII. VERJARING

##### ARTIKEL 55

Artikel 55 bepaalt dat de vordering wegens het niet betalen van de bijdragen tegen de inrichter of, ingeval de inrichter een door een paritair comité of sub-comité aangeduide rechtspersoon is, tegen de werkgever verjaart na drie jaar vanaf de datum waarop de bijdrage opeisbaar wordt.

#### HOOFDSTUK XIII. OVERGANGSBEPALINGEN

##### ARTIKEL 56

Dit artikel herneemt de overgangsbepaling van artikel 16



l'article 16 de la LPC. Cela était nécessaire vu l'abrogation de la loi du 6 avril 1995.

Pour les régimes de pensions qui étaient déjà visés par la LPC, rien ne change. Pour les années de services antérieures à l'entrée en vigueur de la loi du 6 avril 1995 relative aux pensions complémentaires, les affiliés ne peuvent exiger aucune prestation ni les réserves correspondantes. Une telle revendication est cependant possible si, et dans la mesure où des réserves de pension ont été constituées. Les affiliés ont depuis lors déjà constitué des réserves de pension.

#### ARTICLE 57

Cet article contient les dispositions transitoires pour les engagements individuels de pension. Il détermine que la loi est d'application aux engagements individuels de pension qui sont octroyés avant la date d'entrée en vigueur du présent article, et donc même aux engagements individuels qui ont été octroyés à un autre moment que celui de la conclusion du premier contrat de travail entre l'employeur et le travailleur. L'interdiction visée à l'article 6, § 1er vaut seulement pour le futur.

Les droits acquis des travailleurs pour les années de services prestées avant l'entrée en vigueur du présent titre sont réglés de la même manière que celle prévue à l'article 56.

#### ARTICLE 58

A l'article 58, on règle les dispositions transitoires pour les régimes de pension qui sont instaurés par une commission paritaire et qui sont gérés dans un fonds de sécurité d'existence.

Les organisateurs de fonds sectoriels disposent d'un délai de trois ans après l'entrée en vigueur du présent article pour adapter à la loi les conventions collectives de travail sectoriels qui régissent le régime sectoriel. Vu la situation spécifique qui implique de prévoir un espace de négociation nécessaire pour les partenaires sociaux, un délai de trois ans a été jugé indispensable. Bien sûr, si les partenaires sociaux arrivent à un accord avant l'expiration de ce délai, la loi s'applique déjà au régime à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective sectorielle de travail qui l'adapte à la loi.

Dans cet article, on détermine en outre que les affiliés ne peuvent exiger ni prestation ni réserves pour les années de service antérieures à la date à laquelle la loi est applicable à leur régime, sauf ce qui découle de l'engagement de pension lui-même.

#### ARTICLE 59

Cet article détermine que les organisateurs d'un engagement individuel de pension ou d'un régime de pension sectoriel, visés dans les articles 57 et 58, disposent d'un délai d'un an après que la loi soit devenue applicable à leur engagement pour en confier l'exécution à un organisme de pension.

#### ARTICLE 60

Cet article stipule que la nouvelle garantie sur les contributions de l'employeur, visée à l'article 24§2, est seulement d'application sur la partie des versements dus après la date d'entrée en vigueur du présent article. Cette

van de W.A.P. Dit was noodzakelijk aangezien de wet van 6 april 1995 wordt opgeheven.

Voor de pensioenstelsels, die reeds onder de in voege zijnde W.A.P. vielen, verandert er niets. Voor de dienstjaren die gelegen zijn voor de inwerkingtreding van de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen kunnen de aangeslotenen namelijk geen prestaties en overeenstemmende reserves eisen. Een dergelijke eis is wel mogelijk indien en in de mate pensioenreserves werden opgebouwd. De aangeslotenen hebben sindsdien reeds pensioenreserves opgebouwd.

#### ARTIKEL 57

Dit artikel bevat de overgangsbepalingen voor de individuele pensioentoezeggingen. Het bepaalt dat de wet van toepassing is op de individuele pensioentoezeggingen die vóór de datum van inwerkingtreding van dit artikel zijn toegekend, dus zelfs op de pensioentoezeggingen die zijn toegekend op een ander ogenblik dan dat van het sluiten van de eerste arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Het verbod bepaald in artikel 6, §1 geldt immers slechts voor de toekomst.

De regeling van de verworven rechten van de werknemers voor dienstjaren gelegen voor de inwerkingtreding van deze titel is dezelfde als die in artikel 56.

#### ARTIKEL 58

In artikel 58 worden de overgangsbepalingen geregeld voor de pensioenstelsels die op het niveau van de bedrijfstak zijn ingevoerd en in een fonds voor bestaanszekerheid worden beheerd.

De inrichters van sectorale fondsen beschikken over een termijn van drie jaar na de inwerkingtreding van dit artikel om de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die het sectorstelsel beheerst aan de wet aan te passen. Gelet op de specifieke situatie, waarbij in de nodige onderhandelingsruimte voor de sociale partners moet worden voorzien, werd een overgangstermijn van drie jaar noodzakelijk geacht. Indien de sociale partners echter vóór het verstrijken van die termijn tot een akkoord komen, wordt de wet reeds van toepassing op het stelsel vanaf de datum van inwerkingtreding van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die het aan de wet aanpast.

In dit artikel wordt verder bepaald dat de aangeslotenen voor de dienstjaren gelegen voor de datum waarop de wet op hun stelsel van toepassing wordt geen prestaties en reserves kunnen eisen, behalve die welke voortvloeien uit de pensioentoezegging zelf.

#### ARTIKEL 59

Dit artikel bepaalt dat de inrichters van een individuele pensioentoezegging of een sectoraal pensioenstelsel bedoeld in de artikelen 57 en 58 over een termijn van één jaar beschikken nadat de wet op hun toezegging van toepassing is geworden om de uitvoering ervan toe te vertrouwen aan een pensioeninstelling.

#### ARTIKEL 60

In dit artikel wordt bepaald dat de nieuwe garantie op de bijdragen van de werkgever, bedoeld in artikel 24, § 2, enkel van toepassing is op het deel van de stortingen dat verschuldigd is na de datum van inwerkingtreding van dat

garantie n'est donc pas d'application sur les sommes que l'employeur a versées avant cette date.

#### ARTICLE 61

L'article 61 garantit la validité des conventions collectives ou individuelles en vigueur au moment où la loi s'appliquera, qui accordent aux affiliés, dans le cadre de restructuration d'entreprises, le droit de toucher les prestations alors même qu'ils n'ont pas atteint l'âge de la retraite ou 65 ans. A l'avenir, cela ne sera plus autorisé.

#### ARTICLE 62

Etant donné l'instauration d'une garantie de rendement minimal, il est normal de donner le droit à l'organisateur à qui incombe cette garantie d'adapter la politique d'investissement ou de limiter le choix de l'affilié en la matière.

#### ARTICLE 63

La dernière disposition transitoire stipule que l'adaptation formelle des règlements et conventions de pension existants doit être terminée au plus tard trois ans après la date d'entrée en vigueur du présent article.

### TITRE III. DISPOSITIONS MODIFICATIVES

#### CHAPITRE IER. MODIFICATIONS À LA LOI HYPOTHÉCAIRE DU 16 DÉCEMBRE 1851

#### ARTICLE 64

Le premier article de ce titre ajoute les organismes de pension et les personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité dans l'ordre des privilèges et hypothèques de la loi du 16 décembre 1851.

#### CHAPITRE II. MODIFICATIONS À LA LOI DU 12 JUILLET 1957 RELATIVE À LA PENSION DE RETRAITE ET DE SURVIE DES EMPLOYÉS

#### ARTICLE 65

Cet article adapte l'article 22 de la loi du 12 juillet 1957 relative à la pension de retraite et de survie.

Premièrement, le premier paragraphe est abrogé. Cette disposition n'a plus de raison d'être, étant donné que toutes les activités en matière de pensions légales qu'elle vise ont déjà été transférées à l'Office national des Pensions.

Le second paragraphe, qui concerne les pensions extralégales, est entièrement remplacé.

Actuellement, les organismes qui peuvent exercer les activités visées par l'arrêté d'exécution de cet article 22, constituent un groupe fermé. Cet arrêté d'exécution est l'arrêté royal du 14 mai 1969 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la

artikel. Deze garantie is dus niet van toepassing op de bedragen die de werkgever vóór die datum heeft gestort.

#### ARTIKEL 6

Artikel 61 garandeert de geldigheid van de collectieve of individuele overeenkomsten die van kracht zijn op het ogenblik waarop de wet van toepassing wordt. Deze overeenkomsten geven aan de aangeslotenen het recht, in het kader van de herstructurering van ondernemingen, de prestaties te ontvangen terwijl ze de pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben of nog geen 65 jaar oud zijn. In de toekomst zal dit niet meer toegelaten zijn.

#### ARTIKEL 62

Aangezien een minimumrendement wordt gewaarborgd, is het normaal aan de inrichter het recht te geven het beleggingsbeleid aan te passen of de keuze van de aangeslotene terzake te beperken.

#### ARTIKEL 63

De laatste overgangsbepaling stelt dat de formele aanpassing van de bestaande pensioenreglementen en -overeenkomsten dient te zijn beëindigd uiterlijk drie jaar na de datum van inwerkingtreding van dit artikel.

### TITEL III. WIJZIGINGSBEPALINGEN

#### HOOFDSTUK I. WIJZIGINGEN AAN DE HYPOTHEEKWET VAN 16 DECEMBER 1851

#### ARTIKEL 64

Het eerste artikel van deze titel voegt de pensioeninstellingen en rechtspersonen, belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging toe aan de rangorde van de voorrechten in de hypotheekwet van 16 december 1851.

#### HOOFDSTUK II. WIJZIGINGEN AAN DE WET VAN 12 JULI 1957 BETREFFENDE HET RUST- EN OVERLEVINGSPENSIEN VOOR BEDIENDEN

#### ARTIKEL 65

Dit artikel past artikel 22 van de wet van 12 juli 1957 betreffende het rust- en overlevingspensioen aan.

In de eerste plaats wordt de eerste paragraaf opgeheven. Deze bepaling heeft geen bestaansreden meer aangezien alle erin bedoelde activiteiten inzake wettelijke pensioenen reeds overgeheveld zijn naar de Rijksdienst voor Pensioenen.

De tweede paragraaf, die betrekking heeft op extralegale pensioenen wordt volledig vervangen.

Voor het ogenblik vormen de instellingen die de activiteiten omschreven in het uitvoeringsbesluit van dit artikel 22 mogen uitoefenen, een gesloten groep. Dit uitvoeringsbesluit is het koninklijk besluit van 14 mei 1969 betreffende de toekenning van bovenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van

pension de retraite et de survie des travailleurs salariés (aussi dénommé l'AR 69). Il fixe un certain nombre de conditions spécifiques à caractère social, auxquelles les opérations doivent répondre. Ainsi, il y est question d'une limitation des frais et d'une répartition de la totalité des bénéfices.

L'objectif de la modification proposée de l'article 22 est de permettre à toutes les entreprises et organismes d'assurances de pratiquer les opérations visées à l'AR 69 précité. A cet effet, ces entreprises et organismes devront toutefois disposer d'un agrément spécifique et satisfaire à certaines conditions fixées par le Roi.

Lorsqu'une telle entreprise ou organisme d'assurances renonce à l'agrément spécial, tous ses droits et obligations, son actif et son passif pour ce qui concerne cette activité doivent être transférés à une autre entreprise ou organisme d'assurances agréés.

Enfin, le régime est également ouvert aux assurances individuelles souscrites par des travailleurs ou des anciens travailleurs qui ne sont pas affiliés à un régime de pension. Ces assurances font partie du troisième pilier, à l'exception des assurances souscrites en application de l'article 33 (continuation après la sortie), et ne peuvent dès lors bénéficier des avantages fiscaux du deuxième pilier. Néanmoins, cette extension permet à des personnes individuelles, qui ne sont pas affiliées à une pension sectorielle ou d'entreprise, de bénéficier cependant des avantages du régime social particulier de l'AR 69 (limitation des frais, répartition de la totalité des bénéfices).

Pour tenir compte des nouveautés examinées ci-dessus, l'AR 69 même sera également mis à jour. En plus, il sera mis en conformité avec les dispositions du titre deux du présent projet et avec l'AR vie du 17 décembre 1992. Ces modifications concernent notamment la suppression des discriminations entre les hommes et les femmes, l'augmentation de certains montants et la liaison de ceux-ci à l'évolution de la durée de la vie, l'application d'un même me taux technique et des mêmes chargements pour tous les assurés.

#### CHAPITRE III. MODIFICATIONS À LA LOI DU 9 JUILLET 1975 RELATIVE AU CONTRÔLE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES

Dans le troisième chapitre de ce titre, quelques modifications sont apportées à la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances.

##### ARTICLE 66

L'article 66 remplace l'alinéa premier de l'article 2, § 3, 6° de la loi de contrôle, qui définit, en fait, le champ d'application de la loi de contrôle pour les institutions de prévoyance. Cette disposition a surtout été réécrite pour clarifier le champ d'application. En outre, un certain nombre de modifications ont été apportées telles que e.a. l'ajout des fonds internes qui sont créés au sein d'un fonds de sécurité d'existence et l'exclusion des institutions de prévoyance de certaines personnes morales de droit public et des engagements individuels de pension internes à l'égard des dirigeants d'entreprise.

24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers (het zogenaamde KB 69). Het stelt een aantal specifieke voorwaarden van sociale aard vast waaraan de verrichtingen moeten voldoen, o.a. een beperking van de kosten en een verdeling van de volledige winst.

De voorgestelde wijziging van artikel 22 heeft nu als doel alle verzekeringsondernemingen en -instellingen toe te laten de verrichtingen bedoeld in voormeld KB 69 uit te oefenen. Die ondernemingen en instellingen zullen daartoe wel over een specifieke erkenning moeten beschikken en voldoen aan bepaalde door de Koning vastgestelde voorwaarden.

Wanneer zo'n verzekeringsonderneming of -instelling, afstand doet van de speciale erkenning dan moet ze alle rechten en verplichtingen, activa en passiva betreffende die activiteit overdragen naar een andere erkende verzekeringsonderneming of -instelling.

Tenslotte wordt het stelsel ook opengesteld tot individuele verzekeringen van werknemers of gewezen werknemers die niet aangesloten zijn bij een pensioenstelsel. Deze verzekeringen maken deel uit van de derde pensioenpijler, met uitzondering van de verzekeringen aangegaan in toepassing van artikel 33 (voortzetting na uittrekking), en kunnen dan ook niet van de fiscale voordelen van die tweede pijler genieten. Niettemin kunnen door deze verruiming individuele personen, die niet aangesloten zijn bij een sectoraal of ondernemingpensioen toch genieten van de voordelen van het bijzonder sociaal regime van het KB 69 (beperking van de kosten, verdeling van de volledige winst).

Om rekening te houden met de hiervoor besproken nieuwigheden zal het KB 69 zelf ook worden bijgewerkt. Daarnaast zal het in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van de tweede titel van dit ontwerp en het KB leven van 17 december 1992. Deze wijzigingen hebben onder meer betrekking op het schrappen van discriminaties tussen mannen en vrouwen, het verhogen van bepaalde bedragen en het koppelen ervan aan de evolutie van de levensduur, het toepassen van dezelfde technische rentevoet en toeslagen voor alle verzekerden.

#### HOOFDSTUK III. WIJZIGINGEN AAN DE WET VAN 9 JULI 1975 BETREFFENDE DE CONTROLE DER VERZEKERINGSONDERNEMINGEN

In het derde hoofdstuk van deze titel worden enkele wijzigingen aan de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen aangebracht.

##### ARTIKEL 66

Artikel 66 vervangt het eerste lid van artikel 2, § 3, 6° van de controlewet, dat in feite het toepassingsgebied van de controlewet voor de verzorgingsinstellingen bepaalt. Deze bepaling wordt vooral herschreven met het oog op een verheldering van het toepassingsgebied. Daarnaast werden een aantal wijzigingen aangebracht zoals o.a. de toevoeging van de interne fondsen die in de schoot van een fonds voor bestaanszekerheid zijn opgericht en de uitsluiting van de verzorgingsinstellingen van bepaalde publiekrechtelijke rechtspersonen en van de interne individuele pensioentoezeggingen aan bedrijfsleiders.

Pour rappel, on insiste sur le fait que le terme "institution de prévoyance" doit se comprendre au sens le plus large. Le critère retenu pour l'application de la réglementation de contrôle est l'existence d'un régime d'avantages dont découlent des droits pour les travailleurs, les dirigeants d'entreprise ou leurs ayants droit. En d'autres mots, dès qu'il y a octroi d'avantages tels que visés à l'article 2, §3, 6°, on a affaire à une institution de prévoyance au sens de la loi. Outre les fonds de pension créés sous la forme de personnes morales distinctes, sont visés également les régimes de pension payés par frais généraux et pour lesquels des provisions ont éventuellement été constituées au bilan de l'entreprise. Dans ce dernier cas, il s'agit des institutions de prévoyance internes ou de fonds internes.

Les régimes actuellement gérés par des fonds de sécurité d'existence, sont aussi considérés, pour l'application de la loi de contrôle, comme appartenant à la catégorie des fonds internes.

Jusqu'à présent, seuls les régimes de pension, que ce soit pour les travailleurs ou pour les dirigeants d'entreprise, tombaient sous le champ d'application de la loi de contrôle. Les engagements individuels de pension n'étaient pas visés. En outre, ces engagements n'étaient pas soumis à l'obligation d'être confiés à une personne morale distincte. Il ressort de l'article 5, § 3 du titre deux du présent projet que, dorénavant, les engagements individuels de pension au profit de travailleurs doivent effectivement être confiés à un organisme de pension (donc une entreprise ou un organisme d'assurances ou une institution de prévoyance). Dès lors la constitution de ces avantages de pension au sein de l'entreprise, par la constitution d'une provision ou le paiement par frais généraux, n'est plus admise.

Pour les engagements individuels de pension au profit de dirigeants d'entreprise, la situation est différente. Ceux-ci peuvent donc continuer à être financés en interne. Ces engagements sont donc in fine expressément exclus. Les "régimes de pension" pour dirigeants d'entreprise sont toutefois eux expressément visés à l'article 2, § 3, 6° de la loi de contrôle.

Le texte proposé précise que l'activité de prévoyance porte sur la constitution non seulement d'avantages de retraite, mais également d'avantages en cas de décès et d'invalidité permanente. Dans ce dernier cas, on ne vise que les avantages accordés pour les périodes qui dépassent l'incapacité primaire. Les avantages limités qui sont octroyés, par exemple, en cas de décès (p.e. prise en charge des frais funéraires), en cas d'incapacité de travail (p.e. paiement du salaire pendant quelques mois) ou en cas d'hospitalisation, ne sont pas visés.

En outre, des éclaircissements sont apportés en ce qui concerne les institutions de prévoyance qui tombent sous le champ d'application de l'article 2, § 3, 6°. Une distinction est faite entre, d'une part, le secteur public et le secteur privé et, d'autre part, les fonds internes et externes.

En effet, le texte actuel de cette disposition ne fait pas ressortir assez clairement que pour *le secteur public*, la loi vise aussi bien les pensions statutaires du personnel statutaire que les pensions extra-légales du personnel contractuel des personnes morales de droit public.

Ter herinnering kan worden herhaald dat de term "voorzorginstelling" in de ruimste zin dient te worden begrepen. Het criterium voor de toepassing van de controlereglementering is het bestaan van een regeling van voordelen waaruit rechten voor werknemers, bedrijfsleiders of hun rechthebbenden voortvloeien. Met andere woorden, van zodra er voordelen zoals bedoeld in artikel 2, § 3, 6° worden toegekend heeft men te maken met een voorzorginstelling in de zin van de wet. Als zodanig worden naast pensioenfondsen, ondergebracht in autonome rechtspersonen ook de pensioenstelsels beoogd die betaald worden langs algemene kosten en waarvoor eventueel op de balans van de onderneming provisies zijn aangelegd. Deze laatste zijn dus de interne voorzorginstellingen of interne fondsen.

Ook de stelsels die momenteel beheerd worden in een fonds voor bestaanszekerheid worden voor de toepassing van de controlewet in de categorie van de interne fondsen ondergebracht.

Tot nu toe vielen alleen pensioenstelsels, zowel voor werknemers als voor bedrijfsleiders, onder het toepassingsgebied van de controlewet. Individuele pensioentoezeggingen werden niet bedoeld. Voor deze toezeggingen bestond ook niet de verplichting om ze in een afzonderlijke rechtspersoon onder te brengen. Uit artikel 5, § 3 van de tweede titel van dit ontwerp volgt nu echter dat voortaan individuele pensioentoezeggingen aan werknemers wel aan een pensioeninstelling (dus verzekeringonderneming of -instelling of voorzorginstelling) moeten worden toevertrouwd. Het intern in de onderneming opbouwen van de pensioenvoordelen via het aanleggen van een provisie of het betalen ervan langs algemene kosten is dus niet langer toegelaten.

Voor individuele pensioentoezeggingen aan bedrijfsleiders ligt dit enigszins anders. Deze kunnen verder intern blijven gefinancierd worden. Deze toezeggingen worden daarom in fine uitdrukkelijk uitgesloten. "Pensioenstelsels" voor bedrijfsleiders worden echter wel uitdrukkelijk in artikel 2, § 3, 6° van de controlewet bedoeld.

In de voorgestelde tekst wordt verduidelijkt dat de verzorgingsactiviteit niet alleen betrekking heeft op het opbouwen van pensioenvoordelen maar ook op voordelen in geval van overlijden en blijvende invaliditeit. Voor dit laatste geval worden enkel de voordelen bedoeld die betrekking hebben op de periodes die de primaire arbeidsongeschiktheid overtreffen. Bepaalde voordelen die bijvoorbeeld worden toegekend in geval van overlijden (bv. vergoeding voor begrafeniskosten), in geval van arbeidsongeschiktheid (bv. betaling van het loon gedurende enkele maanden) of in geval van hospitalisatie worden niet bedoeld.

Verder wordt er meer klaarheid geschapen omtrent de voorzorginstellingen die onder het toepassingsgebied van artikel 2, § 3, 6° vallen. Enerzijds wordt een onderscheid gemaakt tussen de openbare sector en de privé-sector, anderzijds een onderscheid tussen interne en externe fondsen.

Uit de huidige tekst van deze bepaling blijkt onvoldoende duidelijk dat voor *de openbare sector* zowel de statutaire pensioenen van het statutair personeel als de bovenwettelijke pensioenen van het contractueel personeel van de publiekrechtelijke rechtspersonen onder de wet vallen.

Pour le *secteur public*, sont donc visés, les fonds suivants, ayant pour activité la constitution d'une pension statutaire ou d'avantages extralégaux en matière de pension, de décès ou d'invalidité permanente pour le personnel ou les dirigeants :

- les fonds *externes*, quelle que soit leur forme juridique, d'une ou de plusieurs personnes morales de droit public qui ne sont *pas* soumises à la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises;
- les fonds *externes*, quelle que soit leur forme juridique, et les fonds *internes* d'une ou de plusieurs personnes morales de droit public qui sont *soumises* à la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises. En règle générale, ce sont les dénommées entreprises publiques. Le Roi peut cependant dispenser les fonds internes de certaines de ces personnes morales de droit public qu'il désigne de l'application de la loi; on vise ici les personnes morales de droit public dont la charge de pension est supportée par l'autorité publique, la dispense ne valant que dans la mesure de cette prise en charge.

Pour le *secteur privé*, sont visés par la loi de contrôle, les fonds suivants ayant pour activité la constitution d'avantages extralégaux en matière de pension, de décès ou d'invalidité permanente pour le personnel ou les dirigeants :

- les fonds *externes*, quelle que soit leur forme juridique, d'une ou de plusieurs entreprises privées;
- les fonds *internes* créés au sein d'entreprises privées ou des fonds de sécurité d'existence ayant pour activité principale la constitution d'une pension extralégale.

Ces fonds internes devront s'extérioriser en application de l'article 67 sauf s'il s'agit de fonds qui ne concernent que les dirigeants visés à l'article 63 in fine.

#### ARTICLE 67

L'article 67 remplace le second paragraphe de l'article 9 de la même loi.

L'objectif de la première modification est de permettre la création d'institutions de prévoyance sous une autre forme juridique que celles prévues actuellement (association sans but lucratif ou association d'assurances mutuelles), et cela, afin de répondre aux critiques portant sur le fait que les formes actuellement admises par la loi de contrôle, ne sont pas nécessairement compatibles avec les règles de fonctionnement des personnes morales de droit public.

La seconde modification vise à donner la compétence aux personnes morales de droit public de créer des fonds externes, ce qui semble être mis en doute par certains.

Enfin, le texte proposé du dernier alinéa précise plus clairement que ne le fait le texte actuel, que l'adaptation du statut juridique d'une institution de prévoyance interne consiste dans l'obligation de créer une personne morale

Voor de *openbare sector* worden dus volgende fondsen bedoeld wier bedrijvigheid erin bestaat een statutair pensioen of bovenwettelijke voordelen inzake pensioen, overlijden of blijvende invaliditeit op te bouwen voor het personeel of de bestuurders :

- *externe* fondsen, in welke rechtsvorm ze ook opgericht zijn, van een of van verschillende publiekrechtelijke rechtspersonen die *niet* onderworpen zijn aan de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding en de jaarrekeningen van de ondernemingen;
- *externe* fondsen, onder welke rechtsvorm ze ook opgericht zijn, en *interne* fondsen van een of van verschillende publiekrechtelijke rechtspersonen die *wel* onderworpen zijn aan de wet van 17 juli 1975 met betrekking tot de boekhouding en de jaarrekeningen van de ondernemingen. Dit zijn over het algemeen de zogenaamde overheidsbedrijven. De Koning kan wel de interne fondsen van sommige publiekrechtelijke rechtspersonen die Hij aanwijst vrijstellen van de toepassing van de wet; hiermee worden onder meer de publiekrechtelijke rechtspersonen bedoeld, indien en in de mate dat de pensioenlast gedragen wordt door de overheid.

Voor de *privé-sector* vallen onder de controlewet de volgende fondsen wier bedrijvigheid erin bestaat bovenwettelijke voordelen inzake pensioen, overlijden of blijvende invaliditeit op te bouwen voor het personeel of de bestuurders :

- *externe* fondsen, in welke rechtsvorm ze ook opgericht zijn, van een of van verschillende private ondernemingen;
- *interne* fondsen opgericht in de schoot van private ondernemingen en van de fondsen voor bestaanszekerheid wier hoofdbedrijvigheid erin bestaat een bovenwettelijk pensioen op te bouwen.

Die interne fondsen moeten extern worden in toepassing van artikel 67 behalve indien het gaat om fondsen voor de bedrijfsleiders bedoeld in artikel 63 in fine.

#### ARTIKEL 67

Artikel 67 vervangt de tweede paragraaf van artikel 9 van dezelfde wet.

Een eerste wijziging moet toelaten dat verzorgingsinstellingen opgericht worden in een andere rechtsvorm dan deze die momenteel toegelaten zijn (verenigingen zonder winstoogmerk of onderlinge verzekeringsverenigingen). Zo wordt een antwoord gegeven op de kritiek dat de vormen die nu in de controlewet toegelaten worden niet noodzakelijk verenigbaar zijn met de werkingsregels van de publiekrechtelijke rechtspersonen.

Een tweede wijziging is bedoeld om de publiekrechtelijke rechtspersonen de bevoegdheid te verlenen om externe fondsen op te richten, wat nu door sommigen in twijfel wordt getrokken.

Tenslotte formuleert de voorgestelde tekst van het laatste lid duidelijker dan de huidige tekst dat de aanpassing van het juridisch statuut van een interne verzorgingsinstelling uit de verplichting bestaat om een afzonderlijke rechtspersoon

distincte sous une des formes prescrites. De la modification de ce dernier alinéa, il ressort notamment que les organisateurs de régimes sectoriels, qui sont actuellement gérés par des fonds de sécurité d'existence, disposent d'un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, pour créer une personne morale distincte.

#### ARTICLE 68

Cet article complète l'article 36 de la loi de contrôle, qui concerne les frais de contrôle supportés par les entreprises et les organismes contrôlés. Dorénavant, ces frais de contrôle comprendront également les frais de fonctionnement du Conseil des Pensions Complémentaires et de la Commission des Pensions Complémentaires.

### CHAPITRE IV. MODIFICATIONS A LA LÉGISLATION FISCALE

#### Section 1. Modifications au Code des Impôts sur les Revenus

#### ARTICLE 69

Cet article adapte l'article 59 du Code des impôts sur les revenus 1992 (CIR 92) pour le mettre en concordance avec la nouvelle terminologie utilisée sur le plan social. Un établissement de prévoyance sociale devient une institution de prévoyance.

#### ARTICLE 70

Cet article apporte deux modifications à l'article 145<sup>3</sup>, CIR 92 :

1° à l'alinéa 1er, il s'agit de la même modification qu'à l'article 59, CIR 92 (voir article 69 du projet);

2° il est inséré, entre les alinéas 2 et 3, un nouvel alinéa fixant des limitations dans le cas où des cotisations personnelles sont, à la demande du travailleur, retenues par son nouvel employeur chez lequel n'existe pas d'engagement de pension, en vue de la continuation d'un contrat d'assurance complémentaire contre la vieillesse et le décès prématuré conclu par l'employeur précédent. Les retenues ne peuvent pas excéder 1.500 euro par période imposable.

#### ARTICLE 71

Cet article modifie l'article 364ter CIR 92. Le nouveau texte fait en sorte que n'importe quel transfert de capitaux ou valeurs de rachat constitués au moyen de cotisations patronales ou de cotisations personnelles visées à l'article 145<sup>1</sup>, 1°, CIR 92, ne soit pas imposé à ce moment pour autant qu'il s'agisse d'un transfert vers un contrat ou un règlement similaire. Le texte existant ne convenait pas entièrement parce que le transfert vers un contrat conclu par le nouvel employeur auprès de la même compagnie d'assurance devait être considéré comme un paiement ou une attribution imposable.

#### ARTICLE 72

Cet article règle l'entrée en vigueur des dispositions en matière d'impôts directs.

op te richten in één van de voorgeschreven vormen. Uit de wijziging van dit laatste lid volgt onder andere ook dat de inrichters van sectorale stelsels, die nu in fondsen voor bestaanszekerheid worden beheerd, over één jaar beschikken nadat de wet van toepassing is geworden om een afzonderlijke rechtspersoon op te richten.

#### ARTIKEL 68

Dit artikel vult artikel 36 van de controlewet aan, dat betrekking heeft op de controlekosten, die door de gecontroleerde ondernemingen en instellingen worden gedragen. Die controlekosten zullen voortaan ook de werkingskosten van de Raad voor Aanvullende Pensioenen en de Commissie voor Aanvullende Pensioenen omvatten.

### HOOFDSTUK IV. WIJZIGINGEN AAN DE FISCALE WETGEVING

#### Afdeling 1. Wijzigingen aan het Wetboek van de Inkomstenbelastingen

#### ARTIKEL 69

Dit artikel brengt artikel 59 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB 92) in overeenstemming met de nieuwe terminologie op sociaal vlak. Een instelling voor sociale voorzieningen heet nu een verzorgingsinstelling.

#### ARTIKEL 70

Dit artikel wijzigt artikel 145<sup>3</sup>, WIB 92 op twee plaatsen :

1° in het eerste lid wordt dezelfde wijziging aangebracht als in artikel 59, WIB 92 (zie artikel 69 van het ontwerp);

2° er wordt een nieuw lid ingevoegd tussen het tweede en het derde lid waarin de beperkingen worden vastgelegd voor het geval dat een werknemer door zijn nieuwe werkgever bij wie geen pensioentoezegging bestaat, persoonlijke bijdragen laat inhouden met het oog op de voortzetting van een door de vorige werkgever afgesloten overeenkomst voor aanvullende verzekering tegen ouderdom en vroegtijdige dood. Die inhoudingen mogen niet meer bedragen dan 1.500 euro per belastbaar tijdperk.

#### ARTIKEL 72

Dit artikel wijzigt artikel 364ter, WIB 92. De nieuwe tekst zorgt ervoor dat eender welke overdracht van kapitalen of afkoopwaarden die gevormd zijn door werkgeversbijdragen of door persoonlijke bijdragen vermeld in artikel 145<sup>1</sup>, 1°, WIB 92, op dat moment niet wordt belast zolang het gaat om een overdracht naar een soortgelijke overeenkomst of reglement. De bestaande tekst voldeed niet helemaal omdat de overdracht naar een overeenkomst afgesloten door een nieuwe werkgever bij dezelfde verzekeringsonderneming als een belastbare betaling of toekenning moest worden beschouwd.

#### ARTIKEL 72

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de bepalingen inzake directe belastingen.

La modification visée à l'article 70, 2° du projet est applicable aux cotisations retenues à partir du 1er janvier 2002, à la demande du travailleur, par le nouvel employeur.

La modification de l'article 364ter, CIR 92 (article 71 du projet) est applicable à partir de l'exercice d'imposition 2003.

## **Section 2. Modifications au Code des Taxes Assimilées au Timbre**

### *Sous-section 1. Taxe annuelle sur les contrats d'assurance*

#### **ARTICLE 73**

L'article 73 du présent projet se propose d'intégrer les engagements contractés par les personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité visés par la présente loi dans l'article 174 du Code des taxes assimilées au timbre afin de les assujettir à la taxe annuelle sur les contrats d'assurance, au même titre que ceux-ci. Le terme "fonds de pension" est remplacé par la notion "d'organisme de pension" lesquels comprennent les organismes visés à l'article 2, § 1 ou § 3 de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances. Les institutions de prévoyance (anciennement "fonds de pensions") sont mentionnées à l'article 2, § 3, 6°, de la loi.

#### **ARTICLE 74**

L'article 74 insère à l'article 1762, alinéa 1er du Code précité une nouvelle exemption. Les paiements effectués aux organismes de pension et aux personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité en exécution de leurs obligations respectives sont exemptés de la taxe annuelle sur les contrats d'assurance, si le régime de pension répond aux conditions établies au titre II, chapitre II, section 2 de la présente loi et si l'engagement de solidarité qui y est lié répond aux conditions établies au titre II, chapitre IX de la présente loi.

#### **ARTICLE 75**

L'article 177, 1°, du même Code est modifié par l'article 75 selon lequel les organismes de pension et les personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité visés dans la présente loi, sont en principe tenus au paiement de la taxe annuelle sur les contrats d'assurance. Etant donné l'exemption prévue à l'article 1762, alinéa 1er, 4° bis dudit Code, cet article concerne notamment les engagements contractés par les organismes de pension et les personnes morales qui sont chargées de l'exécution des engagements de solidarité qui ne remplissent pas les conditions établies par la présente loi pour bénéficier de l'exemption. Ici également, la notion de "fonds de pension" est remplacée par la notion plus large d'"organisme de pension".

#### **ARTICLE 76**

L'article 76 remplace l'article 178, alinéa 1er, du Code de sorte qu'ici aussi la notion de "fonds de pension" est remplacée par la notion plus large d'"organisme de pension" et que les personnes morales qui dans le cadre

De wijziging bedoeld in artikel 70, 2° van het ontwerp is van toepassing op de bijdragen die vanaf 1 januari 2002 op verzoek van de werknemer door de nieuwe werkgever worden ingehouden.

De wijziging aan artikel 364ter, WIB 92 (artikel 71 van het ontwerp) is van toepassing vanaf aanslagjaar 2003.

## **Afdeling 2. Wijzigingen in het Wetboek der met het Zegel Gelijkgestelde Taksen**

### *Onderafdeling 1. Jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten*

#### **ARTIKEL 73**

Artikel 73 van het huidig wetsontwerp strekt ertoe de verbintenissen aangegaan door de rechtspersonen belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging bedoeld in deze wet te integreren in artikel 174 van het Wetboek der met het zegel gelijkgestelde taksen teneinde deze, zoals de verzekeringscontracten, te onderwerpen aan de jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten. De term "pensioenfondsen" werd vervangen door het begrip "pensioeninstellingen" waaronder wordt begrepen de instellingen die worden bedoeld in artikel 2, § 1 of § 3 van de wet van 9 juli 1975 op de controle van de verzekeringsondernemingen. De voorzorginstellingen (voorheen gebruikte benaming "pensioenfondsen") worden vermeld in artikel 2, § 3, 6°, van die wet.

#### **ARTIKEL 74**

Artikel 74 voert in artikel 176<sup>2</sup>, eerste lid, van hetzelfde Wetboek een nieuwe vrijstelling in. De betalingen gedaan aan de pensioeninstellingen en de rechtspersonen die belast worden met de uitvoering van de solidariteitstoezegging in uitvoering van hun respectieve verbintenissen, worden vrijgesteld van de jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten, indien het pensioenstelsel voldoet aan de in titel II, hoofdstuk II, afdeling 2 van deze wet gestelde voorwaarden en de hieraan verbonden solidariteitstoezegging beantwoordt aan de in titel II, hoofdstuk IX van deze wet gestelde voorwaarden.

#### **ARTIKEL 75**

Artikel 177, 1°, van het Wetboek wordt gewijzigd door artikel 75 waarbij de pensioeninstellingen en de rechtspersonen belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging bedoeld in deze wet, in principe gehouden zijn tot de betaling van de jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten. Gelet op de vrijstelling vervat in artikel 176<sup>2</sup>, eerste lid, 4° bis, van hetzelfde Wetboek heeft dit artikel onder meer betrekking op de verbintenissen aangegaan door de pensioeninstellingen en de rechtspersonen die belast worden met de uitvoering van de solidariteitstoezegging, welke niet voldoen aan de voorwaarden bepaald in deze wet om te genieten van de vrijstelling. Ook hier werd het begrip "pensioenfondsen" vervangen door het ruimere begrip "pensioeninstellingen".

#### **ARTIKEL 76**

Artikel 76 vervangt artikel 178, eerste lid, van het Wetboek zodat ook hier het begrip "pensioenfondsen" wordt vervangen door het ruimere begrip "pensioeninstellingen" en de rechtspersonen die in het kader van deze wet belast

de la présente loi sont chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité soient tenues au dépôt d'une déclaration de profession préalablement au commencement de leurs opérations.

#### ARTICLE 77

L'article 183, alinéa 1er, du Code est remplacé par l'article 77 de la présente loi. Les personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité visées dans la présente loi sont soumises aux mêmes obligations que les autres assureurs. Ici également, la notion de "fonds de pension" est remplacée par celle plus large d' "organisme de pension".

#### *Sous-section 2. Taxe annuelle sur les participations bénéficiaires*

#### ARTICLE 78

L'article 78 contient l'assujettissement de la taxe annuelle sur les participations bénéficiaires comme stipulée aux articles 183bis et suivants du Code des taxes assimilées au timbre, pour les sommes réparties à titre de participation bénéficiaire relativement aux engagements contractés par un organisme de pension. On vise notamment les sommes réparties à titre de participation bénéficiaire d'une part, par un professionnel de l'assurance et d'autre part, par un organisme de pension qui dans le cadre de la présente loi est chargé de l'exécution de l'engagement de pension.

#### CHAPITRE V. MODIFICATIONS À LA LOI DU 26 JUILLET 1996 RELATIVE À LA PROMOTION DE L'EMPLOI ET À LA SAUVEGARDE PRÉVENTIVE DE LA COMPÉTITIVITÉ

#### ARTICLE 79

Etant donné que les contributions versées dans le cadre des régimes "sociaux" de pension n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la norme salariale, l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 doit être complété.

#### TITRE IV. DISPOSITIONS diverses et FINALES

#### ARTICLE 80

L'article 80 vise à transposer l'article 6 de la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, qui règle le statut des travailleurs "détachés" au sens du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté.

En vertu de cette disposition, lorsque ces travailleurs vont travailler temporairement dans un autre Etat membre que celui de leur employeur, ils doivent pouvoir, pendant la durée du détachement, continuer de financer leur plan de

worden met de uitvoering van de solidariteitstoezegging gehouden zijn tot het neerleggen van een beroepsaangifte alvorens zij hun verrichtingen mogen aanvangen.

#### ARTIKEL 77

Artikel 183, eerste lid, van het Wetboek wordt gewijzigd door artikel 77 van deze wet. De rechtspersonen belast met de uitvoering van de solidariteitstoezegging bedoeld in deze wet zijn onderworpen aan dezelfde verplichtingen als de andere verzekeraars. Ook hier werd het begrip "pensioenfondsen" vervangen door het ruimere begrip "pensioeninstellingen".

#### *Onderafdeling 2. Jaarlijkse taks op de winstdeelnemingen*

#### ARTIKEL 78

Artikel 78 houdt de toepassing in van de jaarlijkse taks op de winstdeelnemingen, zoals ingesteld door de artikelen 183bis van het Wetboek der met het zegel gelijkgestelde taksen, op de sommen die worden verdeeld als winstdeelneming met betrekking tot verbintenissen die werden aangegaan door een pensioeninstelling. Bedoeld worden ondermeer de sommen die als winstdeelneming worden verdeeld enerzijds door een beroepsverzekeraar en anderzijds door een pensioeninstelling die in het kader van deze wet wordt belast met de uitvoering van de pensioentoezegging.

#### HOOFDSTUK V. WIJZIGINGEN AAN DE WET VAN 26 JULI 1996 TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID EN TOT PREVENTIEVE VRIJWARING VAN HET CONCURRENTIEVERMOGEN

#### ARTIKEL 79

Aangezien de bijdragen die worden gestort in het kader van de "sociale" pensioenstelsels niet in aanmerking zullen worden genomen bij de berekening van de loonnorm, dient het betreffende artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 te worden aangevuld.

#### TITEL IV. DIVERSE EN SLOTBEPALINGEN

#### ARTIKEL 80

Artikel 80 beoogt de omzetting van artikel 6 van de richtlijn 98/49/EG van de Raad betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Europese Unie verplaatsen, dat het statuut regelt van de "gedetacheerde" werknemers in de zin van de verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op loontrekkenden en hun gezinnen, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen.

Wanneer werknemers tijdelijk in een andere lidstaat dan die van hun werkgever gaan werken, moeten ze krachtens deze bepaling de financiering van hun initieel pensioenplan kunnen blijven voortzetten gedurende de



pension initial.

Dans ce cas, la législation de l'Etat membre où le travailleur est détaché ne peut contenir des dispositions qui contraignent ce travailleur à s'affilier à un régime qui serait éventuellement obligatoire sur ce territoire.

Il convenait donc de prévoir une disposition qui rend la loi inapplicable à cette catégorie spécifique de travailleurs et notamment la règle de l'affiliation obligatoire qu'elle contient.

La directive précitée vise également à garantir le maintien total des droits acquis aux affiliés dont le plan de pension complémentaire cesse d'être financé parce qu'ils vont travailler dans un autre Etat membre.

Sur ce plan, le projet de loi, pas plus que la LPC actuellement en vigueur, ne contenait de discrimination. La législation belge est donc bien conforme à la directive.

#### ARTICLE 81

Cet article constitue la base légale de l'extension du régime de l'AR 69 cité précédemment. Premièrement, le Roi peut, aux conditions qu'il fixe, étendre le régime existant qu'il a organisé en vertu de l'article 22, § 2 de la loi du 12 juillet 1957, aux assurances complémentaires, comme par exemple les assurances hospitalisation.

Deuxièmement, Il peut étendre le régime actuel, qui s'applique uniquement aux travailleurs, à certains indépendants. Il s'agit ici d'une catégorie restreinte qui, suivant la législation fiscale, est considérée comme appartenant au deuxième pilier, à savoir les personnes visées à l'article 3, §1er, alinéa 4 de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, c.-à.-d. les personnes nommées en qualité de mandataire dans une société ou association soumise à la législation sur les sociétés applicable en Belgique ou aux impôts pour non-résidents, et donc les dirigeants d'entreprise.

Il convient de souligner que la compétence du Roi est limitée à l'extension du dénommé régime "AR 69" à la catégorie précitée d'indépendants. L'objectif n'est donc nullement d'élaborer une "loi sur les pensions complémentaires" pour indépendants comparable au titre deux du présent projet.

#### ARTICLE 82

Cet article détermine de façon générale la procédure de concertation à suivre lors de la prise des arrêtés d'exécution de la présente loi. Ceux-ci sont pris par le Roi, sur la proposition conjointe du Ministre des Pensions et du Ministre de l'Economie, et après avis de l'Office de Contrôle des Assurances, du Conseil des Pensions Complémentaires et de la Commission des Pensions Complémentaires.

#### ARTICLE 83

Vu les missions supplémentaires confiées à l'Office de Contrôle des Assurances par ce projet, le cadre organique du personnel de cet organisme doit être étendu d'urgence. Cet article prévoit dès lors que le Roi doit y pourvoir dans un délai d'un an à dater de l'entrée en

periode van de detachering

In dit geval mag de wetgeving van de lidstaat waar de werknemer is gedetacheerd geen bepalingen bevatten die de werknemer verplichten aan te sluiten bij een stelsel dat eventueel op dat grondgebied zou verplicht zijn.

Het past dus in een bepaling te voorzien die de wet niet van toepassing verklaart op die bijzonder categorie van werknemers en in het bijzonder de erin voorziene regel inzake de verplichte aansluiting.

De voormelde richtlijn wil ook waarborgen dat de aangeslotenen, waarvan het aanvullend pensioenplan niet verder wordt gefinancierd omdat ze in een andere lidstaat gaan werken, hun verworven rechten volledig behouden.

Op dit plan bevat het wetsontwerp, net zomin als de huidige van toepassing zijnde W.A.P., geen discriminaties. De Belgische wetgeving stemt dus overeen met de richtlijn.

#### ARTIKEL 81

Dit artikel vormt de wettelijke basis voor een uitbreiding van het reeds geciteerde stelsel van het KB 69. In de eerste plaats kan de Koning onder de voorwaarden die Hij vaststelt de bestaande regeling, die Hij krachtens artikel 22, § 2 van de wet van 12 juli 1957 heeft ingesteld, uitbreiden tot aanvullende verzekeringen, bijvoorbeeld invaliditeitsverzekeringen.

In de tweede plaats kan Hij het huidige stelsel, dat alleen voor werknemers toegankelijk is uitbreiden tot bepaalde zelfstandigen. Het betreft hier een beperkte categorie die volgens de fiscale wetgeving tot de tweede pensioenpijler wordt gerekend, namelijk de personen bedoeld in artikel 3, § 1, vierde lid van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen. Dit zijn personen die tot mandataris zijn benoemd in een aan de Belgische vennootschapswetgeving of belasting der niet-inwoners onderworpen vennootschap of vereniging, dus bedrijfsleiders.

Er dient benadrukt te worden dat de bevoegdheid van de Koning beperkt is tot het uitbreiden van het zogenaamde stelsel "KB 69" tot de voormelde categorie van zelfstandigen. Het is dus geenszins de bedoeling een "wet op de aanvullende pensioenen" voor zelfstandigen gelijkaardig aan de tweede titel van dit ontwerp te gaan ontwerpen.

#### ARTIKEL 82

Dit artikel regelt op algemene wijze de overlegprocedure die moet worden gevolgd bij het nemen van de uitvoeringsbesluiten van deze wet. Deze worden door de Koning genomen, op gezamenlijke voordracht van de Minister van Pensioenen en de Minister van Economie, en na advies van de Controledienst voor de Verzekeringen, de Raad voor Aanvullende Pensioenen en de Commissie voor Aanvullende Pensioenen.

#### ARTIKEL 83

Gelet op de bijkomende taken die in dit ontwerp aan de Controledienst voor de Verzekeringen worden toegekend is een dringende uitbreiding van het organiek kader van het personeel van deze instelling noodzakelijk. Dit artikel bepaalt dan ook dat de Koning hierin moet voorzien binnen

vigueur de cet article.

een termijn van één jaar vanaf de inwerkingtreding van dit artikel.

**ARTICLE 84**

La loi du 6 avril 1995 relative aux pensions complémentaires est abrogée. Elle est en effet entièrement remplacée par le titre deux du projet.

**ARTIKEL 84**

De wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen wordt opgeheven. Deze wet wordt immers volledig vervangen door de tweede titel van dit ontwerp.

**ARTICLE 85**

Le dernier article du projet règle l'entrée en vigueur de la loi. Pour certains articles, l'entrée en vigueur est immédiate. Pour d'autres, la date d'entrée en vigueur sera déterminée par le Roi, étant donné que leur application dépend des arrêtés d'exécution encore à prendre.

**ARTIKEL 85**

Het laatste artikel van het ontwerp regelt de inwerkingtreding van de wet. Een aantal artikelen treedt onmiddellijk in werking. Voor andere zal de Koning de datum van inwerkingtreding bepalen aangezien de toepassing ervan afhankelijk is van nog te nemen uitvoeringsbesluiten.

Le Ministre des Pensions,

De Minister van Pensioenen,

Frank VANDENBROUCKE

Le Ministre de l'Economie,

De Minister van Economie,

Charles PICQUÉ

Le Ministre des Finances,

De Minister van Financiën,

Didier REYNDERS