

Statut unique ouvriers / employés en matière de pensions complémentaires

Dans de nombreuses entreprises, il existe des plans de pension différents pour les ouvriers et pour les employés ou des situations où seuls les employés bénéficient d'une pension complémentaire et pas les ouvriers. On constate le même type de différences en ce qui concerne les plans de pension sectoriels : parfois, ils ne sont prévus que pour les ouvriers.

Le législateur a dès lors pris un certain nombre d'initiatives en vue de l'harmonisation des statuts ouvriers / employés en matière de pension complémentaire et la loi du 5 mai 2014 introduit un cadre légal pour la **suppression progressive** des différences de traitement basées sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

Cette loi prévoit suffisamment de temps pour pouvoir mener cette mission à bien et distingue 3 périodes :

- période antérieure au 1^{er} janvier 2015 : pendant cette période, les différences de traitement entre ouvriers et employés étaient tolérées.
- période entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2025 : période de transition pendant laquelle des différences de traitement peuvent, à certaines conditions, continuer d'exister. Aucune nouvelle différence de traitement entre ouvriers et employés ne peut toutefois être introduite et les différences existantes ne peuvent pas être accentuées.
- Période à partir du 1^{er} janvier 2025 : à partir de cette date, les plans de pension complémentaire ne pourront plus contenir de différences entre les ouvriers et les employés.

Pendant la période transitoire (entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2024), les organisateurs doivent s'inscrire dans un trajet visant à éliminer définitivement au 1^{er} janvier 2025 les différences en matière de plans de pension complémentaire entre ouvriers et employés. Il appartient d'abord aux secteurs de définir les modalités de suppression des différences existant au niveau des plans sectoriels d'ici le 1^{er} janvier 2023 au plus tard. Les entreprises disposeront ainsi des informations de base requises pour effectuer les adaptations nécessaires au niveau de l'entreprise.

Les organisateurs disposent donc encore d'un certain délai, mais ils ne peuvent pas non plus rester inactifs. Pour démontrer qu'il s'est inscrit dans un trajet, l'organisateur peut par exemple faire état d'informations qu'il a demandées / obtenues des organismes de pension qui gèrent ses régimes de pension, du fait qu'il a entamé des consultations avec les organes sociaux de son entreprise, qu'il a pris des contacts avec son courtier, qu'il a demandé à son consultant de lui fournir des simulations de coûts, qu'il a déjà établi un canevas des options possibles, ... Le trajet d'harmonisation variera donc d'un organisateur à l'autre en fonction des spécificités qui lui sont propres et de son (ses) régime(s) de pension. Ce trajet d'harmonisation a donc été prévu par la loi pour laisser suffisamment de temps aux employeurs pour se mettre en conformité. Le temps nécessaire sera variable d'un employeur à l'autre.