

Eenheidsstatuut arbeiders/bedienden betreffende aanvullende pensioenen

In vele ondernemingen bestaan er verschillende pensioenplannen voor arbeiders en bedienden, of situaties waarbij alleen de bedienden een aanvullend pensioen genieten, en arbeiders niet. We merken hetzelfde type verschillen wat de sectorale pensioenplannen aangaat: soms zijn ze enkel voorzien voor de arbeiders.

De wetgever heeft een aantal initiatieven genomen om de statuten van arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen te harmoniseren. De wet van 5 mei 2014 schept een wettelijk kader voor de **geleidelijke opheffing** van de verschillende behandeling op basis van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden wat aanvullende pensioenen aangaat.

Deze wet biedt voldoende tijd om deze taak tot een goed einde te brengen. Ze onderscheidt 3 periodes:

- periode voor 1 januari 2015: tijdens deze periode werd de verschillende behandeling van arbeiders en bedienden aanvaard.
- periode tussen 1 januari 2015 en 1 januari 2025: overgangperiode waarin de verschillende behandeling onder bepaalde voorwaarden mag blijven bestaan. In deze periode mag echter geen enkel nieuw verschil in behandeling ingevoerd worden en mogen de bestaande verschillen niet versterkt worden.
- periode vanaf 1 januari 2025: vanaf deze datum mogen de aanvullende pensioenplannen geen verschillen meer bevatten tussen arbeiders en bedienden.

Tijdens de overgangperiode (van 1 januari 2015 tot 31 december 2024) moeten de inrichters zich inschrijven in een traject dat erop gericht is om op 1 januari 2025 definitief een einde te maken aan de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenplannen. De sectoren komen eerst aan zet om de modaliteiten te bepalen voor het opheffen van de verschillen die op het niveau van de sectorplannen bestaan, en dit tegen uiterlijk 1 januari 2023. De ondernemingen zullen zo beschikken over de vereiste basisinformatie om op bedrijfsniveau de noodzakelijke aanpassingen door te voeren.

De inrichters hebben dus nog wat tijd, maar mogen evenzeer zeker niet inactief blijven. Om aan te tonen dat hij zich ingeschreven heeft in een traject, kan de inrichter zich steunen op bijvoorbeeld de informatie die hij heeft opgevraagd/verkregen bij de pensioeninstellingen die zijn pensioenstelsels beheren, dat hij gestart is met het raadplegen van de sociale overlegorganen in zijn onderneming, dat hij contact heeft gezocht met zijn makelaar, dat hij zijn adviseur heeft gevraagd hem kostensimulaties te leveren, dat hij al een stramien met mogelijke opties heeft opgesteld, ... Het harmoniseringstraject zal dus verschillend zijn voor elke inrichter, afhankelijk van de eigen specificiteiten en zijn pensioenstelsel(s). De wetgever heeft dit harmoniseringstraject dus opgesteld om de werkgevers voldoende tijd te gunnen om zich aan te passen. De nodige tijd hiertoe zal verschillend zijn voor elke werkgever.