

**BELGISCHE SENAAAT**

---

**ZITTING 1994-1995**

---

---

**28 MAART 1995**

---

**Ontwerp van wet betreffende  
de aanvullende pensioenen**

---

**VERSLAG  
NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE  
SOCIALE AANGELEGENHEDEN  
UITGEBRACHT  
DOOR DE HEER LENSSENS**

---

De Commissie voor de Sociale Aangelegenheden heeft dit wetsontwerp, overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers, besproken tijdens haar vergadering van 28 maart 1995.

\*  
\* \*

**A. TOELICHTING VAN DE  
MINISTER VAN PENSIOENEN**

De minister verstrekt de hiernavolgende uitleg over de principes vervat in dit wetsontwerp.

---

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen:

1. Vaste leden: de dames Maximus, voorzitter; Buyle, Delcourt-Pêtre, de heren De Roo, Dighneef, Gevenois, Martens, Snappe, Stroobant, de dames Swinnen, Van Cleuvenbergen en de heer Lenssens, rapporteur.
2. Plaatsvervangers: de heren D'hondt en Leroy.
3. Andere senator: de heer Valkeniers.

**R. A 16856***Zie:***Gedr. St. van de Senaat:****1365-1** (1994-1995) Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.**SÉNAT DE BELGIQUE**

---

**SESSION DE 1994-1995**

---

---

**28 MARS 1995**

---

**Projet de loi relative aux régimes  
de pensions complémentaires**

---

**RAPPORT  
FAIT AU NOM  
DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR M. LENSSENS**

---

La Commission des Affaires sociales a examiné le présent projet de loi, qui lui a été transmis par la Chambre des représentants, au cours de sa réunion du 28 mars 1995.

\*  
\* \*

**A. EXPOSÉ DU MINISTRE  
DES PENSIONS**

Le ministre fournit les explications suivantes au sujet des principes définis dans la loi en projet.

---

Ont participé aux travaux de la commission:

1. Membres effectifs: Mmes Maximus, présidente; Buyle, Delcourt-Pêtre, MM. De Roo, Dighneef, Gevenois, Martens, Snappe, Stroobant, Mmes Swinnen, Van Cleuvenbergen et M. Lenssens, rapporteur.
2. Membres suppléants: MM. D'hondt et Leroy.
3. Autre sénateur: M. Valkeniers.

**R. A 16856***Voir:***Document du Sénat:****1365-1** (1994-1995): Projet transmis par la Chambre des représentants

Luidens het eerste principe moet, op elk ogenblik van de loopbaan, het aanvullend pensioen als een verworven recht worden beschouwd. Voorts wordt bepaald volgens welke technieken dat recht kan worden opgebouwd (vaste bijdrage dan wel de techniek van het beoogde doel of nog de techniek volgens welke de betaalde premies worden aangepast aan het loon van de betrokkene).

Wanneer gekozen wordt voor de techniek van het beoogde doel, moet de opbouw van de reserves geschieden in functie van de evolutie van het loon van de betrokkene. Dit is noodzakelijk, gelet op het beginsel van de overdraagbaarheid (art. 11).

Een derde reeks beginselen houdt verband met de non-discriminatie: geen discriminatie tussen de werknemers van een bepaalde categorie (art. 4), geen discriminatie tussen mannen en vrouwen (art. 5), geen discriminatie voor deeltijds werkenden en geen discriminatie naar leeftijd (art. 7).

Een volgende reeks beginselen heeft betrekking op de informatie (art. 9) en op de inspraak (art. 13).

De minister merkt nog op dat momenteel 800 000 personen bij de regeling van het aanvullend pensioen betrokken zijn en dat de opgebouwde reserves ongeveer 800 miljard frank bedragen. Het is derhalve noodzakelijk voor deze regeling een aantal minimumrechten te waarborgen.

## B. ALGEMENE BESPREKING

Een lid merkt op dat de aanvullende pensioenrechten tot nog toe niet waren gewaarborgd. In vele gevallen waren de werknemers afhankelijk van de goede wil van de werkgever, zeker in de gevallen dat de werkgever alleen instond voor de financiering.

Bovendien kon de werknemer in een aantal gevallen de aanvullende voordelen verliezen wanneer hij de werkgever verliet. De niet-overdraagbaarheid van de voordelen betekende derhalve een rem op de mobiliteit van de werknemer.

Voor deze aspecten biedt het ontwerp waarborgen. Het ontwerp komt ook tegemoet aan de terechte wens van de werknemers om in de systemen van de groepsverzekering en de aanvullende pensioenen meer inspraak te krijgen.

De opbouw van de rechten op een aanvullend pensioen, de overdraagbaarheid van die rechten en de inspraak van de werknemers zijn in grote mate geïnspireerd door de Europese regelgeving.

De Nationale Arbeidsraad heeft over de problematiek van de aanvullende pensioenstelsels (advies nr. 1096) een verdeeld advies uitgebracht. Met name

Selon le premier principe, la pension complémentaire doit être considérée, à quelque moment que ce soit de la carrière, comme un droit acquis. Selon le second, l'on définit les techniques selon lesquelles ce droit peut s'acquérir (soit par le versement de cotisations fixes, soit par le recours à la technique de l'objectif assigné, soit par le recours à la technique de l'adaptation des primes versées au salaire de l'intéressé).

Dans le cadre du choix de la technique de l'objectif assigné, les réserves doivent être constituées en fonction de l'évolution du salaire de l'intéressé. C'est nécessaire eu égard au principe de la cessibilité (art. 11).

Selon le troisième principe, celui de la non-discrimination, il ne peut y avoir aucune discrimination entre les travailleurs ou les travailleuses appartenant à une même catégorie (art. 4). Pas de discrimination entre les hommes et les femmes (art. 5), pas de discrimination entre les travailleurs à temps partiel et pas de discrimination en raison de l'âge (art. 7).

Une autre série de principes concerne l'information (art. 9) et la participation (art. 13).

Le ministre note encore qu'actuellement 800 000 personnes sont concernées par le système de la pension complémentaire et que les réserves constituées s'élèvent à 800 milliards de francs. Il est, dès lors, nécessaire de garantir une série de droits minimums dans le cadre de ce régime.

## B. DISCUSSION GÉNÉRALE

Un membre note que les droits complémentaires à la pension n'étaient pas garantis jusqu'à présent. Dans bien des cas, les travailleurs étaient tributaires de la bonne volonté de leur employeur, en tout cas lorsque celui-ci était seul responsable du financement.

En outre, le travailleur pouvait perdre, dans un certain nombre de cas, les avantages complémentaires, lorsqu'il quittait l'employeur. L'incessibilité des avantages constitue, dès lors, un frein à la mobilité du travailleur.

En ce qui concerne les aspects précités, le projet fournit des garanties. Il fait également droit au souhait justifié des travailleurs de voir élargir leurs possibilités de participation dans le cadre des systèmes d'assurance-groupe et de pensions complémentaires.

La constitution des droits à une pension complémentaire, la cessibilité de ces droits et la participation des travailleurs, sont largement inspirés par la réglementation européenne.

Le Conseil national du Travail a émis un avis partagé au sujet des problèmes relatifs au régime des pensions complémentaires (avis n° 1096). Les points

over de inspraak van de werknemers en het beheer van het stelsel was er verschil van mening tussen de sociale partners.

Wat de pensioenproblematiek in het algemeen betreft, is het voor de spreker overduidelijk dat voorrang moet worden gegeven aan de verdediging van het wettelijk pensioen. Dat pensioen vormt het enige inkomen van de overgrote meerderheid van de gepensioneerde werknemers. Het lijkt hem verkeerd, zoals sommige partijen voorstaan, het wettelijk pensioen te reduceren tot een minimum pensioen en meer ruimte te geven aan de aanvullende pensioenen.

Spreker is, van de andere kant, niet gekant tegen het systeem van aanvullende pensioenen op voorwaarde dat de fiscale voordelen verbonden aan het systeem niet te ver gaan. Hij constateert dat er een discrepantie groeit tussen de fiscale behandeling van de diverse systemen en het wettelijk pensioen.

Spreker merkt voorts op dat de overdraagbaarheid van de opgebouwde rechten en het verbod van discriminatie, beide stoelend op de Europese regelgeving, positieve maatregelen zijn.

De beslissing tot invoering van aanvullende pensioenregelingen behoort tot de — volstreekte dan wel relatieve — autonomie van de werkgever. Volgens de spreker zou men moeten gaan naar een veralgemening van de bestaande systemen of m.a.w., wanneer in een bedrijf een nieuw systeem wordt ingevoerd, dan zou dit moeten gelden voor alle werknemers. In het verleden bleven aanvullende voordelen vaak beperkt tot de directie- en de kaderleden; nadien werd de regeling uitgebreid tot de bedienden en bleven de arbeiders buiten het stelsel.

Spreker pleit voor een veralgemening. Het is immers onmiskenbaar dat wanneer de plafonnering van de wettelijke pensioenen in de privé-sector wordt aangehouden, meer en meer werknemers voor een aanvullend pensioen zullen kiezen. In de privé-sector worden sociale bijdragen betaald op de totaliteit van het inkomen, maar het maximum pensioen bedraagt 57 000 frank bruto voor een man en 61 000 frank bruto voor een vrouw, in beide gevallen voor een volledige loopbaan en een maximaal loon.

Dit probleem verdient de nodige aandacht, mede omdat de aanvullende pensioenregelingen bovendien een gunstig fiscaal statuut genieten.

Spreker vraagt vervolgens waarom de werkgever alleen beslissingsrecht heeft wanneer de werknemer de regeling mede financiert maar wanneer die regeling slechts voor een beperkte groep werknemers geldt?

Hij merkt ten slotte op dat hij met betrekking tot artikel 10 bepaalde signalen heeft opgevangen, onder meer uit de sector van de verzekeringen.

de vue des partenaires sociaux divergeaient, notamment en ce qui concerne la participation des travailleurs et la gestion du système.

En ce qui concerne les problèmes des pensions en général, l'intervenant estime qu'il est plus qu'évident qu'il y a lieu de donner la priorité à la défense de la pension légale. Cette pension constitue le seul revenu de la grande majorité des travailleurs retraités. Il lui semble qu'il serait erroné de réduire à un minimum la pension, comme certains partis le souhaitent, et d'élargir la part des pensions complémentaires.

L'intervenant déclare par ailleurs qu'il n'est pas hostile au système des pensions complémentaires à condition que les avantages fiscaux accordés dans le cadre de celui-ci n'aillent pas trop loin. Il constate qu'il y a un fossé de plus en plus large entre la manière dont les divers systèmes, d'une part, et la pension légale, d'autre part, sont traités du point de vue fiscal.

L'intervenant note, par ailleurs, que la cessibilité des droits acquis et l'interdiction de toute discrimination, qui sont fondées l'une et l'autre sur la réglementation européenne, sont des mesures positives.

La décision de créer des régimes de pensions complémentaires relève de l'autonomie — totale ou relative — de l'employeur. L'intervenant estime que nous devrions évoluer vers une généralisation des systèmes existants ou, en d'autres termes, vers l'application de tout nouveau système que l'on créerait au sein d'une entreprise à tous les travailleurs de celle-ci. Dans le passé, le bénéfice des avantages complémentaires est souvent resté limité aux membres du personnel de direction et de cadre; par la suite, il a été étendu aux employés et les ouvriers sont restés sur la touche.

L'intervenant plaide pour leur généralisation. Il est, en effet, évident que, si l'on maintient le plafonnement des pensions légales dans le secteur privé, de plus en plus de travailleurs opteront pour une pension complémentaire. Dans le secteur privé, les cotisations sociales sont calculées sur l'ensemble du salaire, mais la pension maximum pour un homme est de 57 000 francs brut et pour une femme de 61 000 francs brut dans les deux cas, pour une carrière complète et un salaire maximum.

Ce problème mérite toute l'attention, notamment parce que le régime de pension complémentaire bénéficie, en outre, d'un statut fiscal favorable.

L'intervenant demande ensuite pourquoi, alors que le travailleur participe au financement du régime, l'employeur dispose seul d'un pouvoir de décision et seul un groupe limité de travailleurs bénéficie de ce régime.

Il note enfin qu'en ce qui concerne l'article 10, il a perçu certains signaux, notamment en provenance du secteur des assurances.

In dit artikel wordt voor de werknemer die het bedrijf vervroegd verlaat, voor de berekening van zijn rechten, een andere methode gebruikt dan die welke door de verzekeringsmaatschappijen wordt toegepast. Gevolg hiervan is dat voor de betrokken werknemer, op het ogenblik dat hij het bedrijf verlaat, niet voldoende gespaard is om de verworven rechten op dat moment uit te betalen. De werkgever zal dus, bij het einde van het contract, een bepaald bedrag moeten bijleggen. Het ontwerp verplicht de werkgevers evenwel niet de nodige reserves aan te leggen met het oog op de financiering van gevallen van vervroegde uittreding. De vraag rijst: wat gebeurt er wanneer bij het einde van het contract niet voldoende middelen voorhanden zijn?

Het ontwerp bepaalt evenmin wat er gebeurt wanneer de vervroegde uittreding het gevolg is van de beëindiging van de activiteit van de onderneming.

Een ander lid is het, wat de principiële benadering van het wetsontwerp betreft, eens met de voorgaande spreker.

De aanvullende pensioenregelingen waren aanvankelijk zeer bedrijfsgebonden en werden beschouwd als uitgesteld loon. Gevolg daarvan was dat men een hoog inkomen kon verwerven wanneer men in een rijke sector werkte. Daardoor werd een objectieve ongelijkheid in het leven geroepen die door de werknemers als onrechtvaardig werd ervaren.

Het bestaande wettelijk stelsel, hoofdzakelijk gebaseerd op de solidariteit tussen de werkenden, moet de basis blijven van het pensioenstelsel. Alleszins moet worden vermeden een systeem uit te bouwen dat voorziet in een wettelijk minimum pensioen, een bedrijfspensioen en daarbij nog een privé-pensioen. Zulk een systeem is a-solidair en bevestigt de ongelijkheden die tijdens het actieve leven bestaan ook na die periode van activiteit.

Het wetsontwerp is niet strijdig met een wettelijke regeling steunend op de solidariteit, integendeel. Maar er moet over gewaakt worden dat het aanvullend pensioen de uitzondering blijft en niet wordt veralgemeend. Wanneer echter een aanvullende pensioenregeling in een bedrijf wordt ingevoerd, dan zou die regeling voor alle werknemers in dat bedrijf moeten gelden.

Het lid handelt vervolgens over de inspraak van de werknemer. Spreker vraagt zich af of de ondernemingsraad, gelet op diens bevoegdheden, wel de geschikte instantie is om hier op te treden. Zo rijst de vraag of artikel 13, § 1, 2<sup>o</sup>, betrekking heeft op het percentage van de bijdrage besteed aan het aanvullend pensioen. Als dat zo is, dan is de syndicale delegatie binnen de onderneming veeleer de geëigende instantie om daarover uitspraak te doen en niet de ondernemingsraad.

Dans le cadre de cet article, on utilise, pour le travailleur qui quitte anticipativement l'entreprise, une autre méthode de calcul de ses droits que celle qu'utilisent les compagnies d'assurances. C'est la raison pour laquelle on n'a pas constitué de réserves suffisantes pour verser au travailleur l'équivalent des droits acquis par lui au moment où il quitte l'entreprise. L'employeur devra, dès lors, ajouter un certain montant à la fin du contrat. Toutefois, la loi en projet n'oblige pas l'employeur à constituer les réserves nécessaires au financement des départs anticipés. À cet égard se pose la question de savoir ce qu'il advient lorsque les réserves sont insuffisantes à la fin du contrat.

Le projet ne précise pas davantage ce qu'il advient lorsque le départ anticipé résulte de la cessation d'activité de l'entreprise.

Un autre membre partage le point de vue du préopinant en ce qui concerne l'approche de principe du projet.

Au départ, les régimes de pensions complémentaires étaient très liés à l'entreprise et considérés comme un salaire différé, avec pour conséquence que l'on pouvait acquérir un revenu élevé quant on travaillait dans un secteur riche. Il s'ensuivait une illégalité objective, qui était perçue comme injuste par les travailleurs.

Le système légal existant, qui repose principalement sur la solidarité entre les travailleurs, doit rester la base du régime de pension. Il faut en tout cas éviter d'organiser un système qui prévoit une pension légale minimum, une pension d'entreprise et, en plus, une pension privée. Un tel système serait anti-solidaire et perpétuerait après la période d'activité les inégalités existant pendant la vie active.

Le projet de loi n'est pas en contradiction avec un régime légal basé sur la solidarité; au contraire. Mais il importe de veiller à ce que la pension complémentaire reste l'exception et ne soit pas généralisée. Cela étant, si l'on introduit un régime de pension complémentaire dans une entreprise, il devrait s'appliquer à tous les travailleurs de celle-ci.

L'intervenant traite ensuite de la participation des travailleurs. Il se demande si, compte tenu de ses compétences, le conseil d'entreprise est bien l'instance indiquée pour intervenir en l'espèce. Ainsi par exemple, on peut se demander si l'article 13, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, porte sur le pourcentage de la cotisation à la pension complémentaire. Si tel était le cas, la délégation syndicale au sein de l'entreprise serait l'instance adéquate pour se prononcer à ce sujet, plutôt que le conseil d'entreprise.

Het lid vraagt zich ook af waarom de ondernemingsraad, die in de regel mede beheert, volgens hetzelfde artikel advies dient te verstrekken. Wat is de waarde van dat advies?

Wat is, van de andere kant, de situatie in de K.M.O.'s met minder dan 50 werknemers? Heeft het personeel in die K.M.O.'s enige inspraak?

Volgens nog een ander lid heeft dit wetsontwerp de verdienste te voorzien in een wettelijke basis voor de inspraak van de werknemers. Het is evident dat bijkomend wetgevend werk nodig is. Het is ook jammer dat, door tijdsgebrek, het debat over deze aangelegenheid niet kan worden gevoerd in het licht van de globale pensioenproblematiek zoals die tijdens de Ronde Tafel aan bod kwam.

Zoals de voorgaande sprekers geeft het lid prioriteit aan het volwaardig wettelijk pensioen. Dit verhindert evenwel niet dat de zogenaamde tweede pijler een kwantitatief belangrijk gegeven is en dat de nodige creativiteit en politieke moed zullen moeten worden opgebracht om de instandhouding van het wettelijk pensioen op halflange en lange termijn te handhaven.

Het lid wijst ook op het economisch belang van de tweede pijler.

Hij stelt de volgende vragen:

— Is het aantal gepensioneerden bekend die een extra-legaal pensioen genieten?

— Wat is de toestand in de autonome overheidsbedrijven (N.M.B.S., Belgacom, Sabena, S.C.K. Mol, de Post, Nationale Bank van België)? Hun pensioenstelsel is geconcipeerd volgens het model van de overheidsdiensten. Zijn er in de overheidsbedrijven categorieën van werknemers die een extra-legale pensioenverzekering hebben en zo ja, in welke termen?

Een volgende spreker betreurt het eveneens dat het nog niet mogelijk geweest is het globaal debat over het pensioendossier te voeren. Tegen het wetsontwerp als zodanig heeft hij geen bezwaar.

Hij vreest evenwel dat het wettelijk pensioen geleidelijk aan gedevaloriseerd wordt. Hij vraagt dat de minister zich eveneens duidelijk zou uitspreken ten gunste van het wettelijk pensioen.

Een commissielid acht het eveneens noodzakelijk de aanvullende pensioenen te reglementeren. Zij deelt het standpunt van de vorige sprekers dat het noodzakelijk is het wettelijk pensioen veilig te stellen en ervoor te zorgen dat het geen minimum pensioen wordt. Op fiscaal vlak moet men zeer goed opletten dat de politieke wil om dit wettelijk stelsel te bewaren, niet op indirecte wijze ondermijnd wordt door de fiscale voordelen verbonden aan de toekenning van aanvullende pensioenen.

L'intervenant se demande également pourquoi, en vertu du même article, le conseil d'entreprise, qui fait généralement de la cogestion, doit donner un avis. Quelle est la valeur de cet avis?

Quelle sera, par ailleurs, la situation dans les P.M.E. occupant moins de 50 travailleurs? Le personnel de ces P.M.E. a-t-il un droit de participation?

Selon un autre membre, le texte en projet a le mérite d'instaurer une base légale pour la participation des travailleurs. Il est évident qu'il est nécessaire de légiférer davantage. Il est dommage aussi que, par manque de temps, on ne puisse mener le débat sur cette question à la lumière du problème global des pensions, tel qu'il a été abordé dans le cadre de la Table ronde.

Comme les intervenants précédents, l'intervenant donne la priorité à la pension légale à part entière. Cela n'empêche pas toutefois que le «deuxième pilier» soit un élément quantitativement important et que l'on devra faire preuve de la créativité nécessaire et de courage politique pour préserver la pension légale à moyen terme et à long terme.

L'intervenant souligne aussi l'importance économique du deuxième pilier.

Il pose à ce propos les questions suivantes:

— Connaît-on le nombre des pensionnés bénéficiant d'une pension extra-légale?

— Quelle est la situation dans les entreprises publiques autonomes (S.N.C.B., Belgacom, Sabena, C.E.N. à Mol, la Poste, la Banque nationale de Belgique)? Leur régime de pension est-il conçu selon le modèle des services publics? Y a-t-il, dans les entreprises publiques, des catégories de travailleurs bénéficiant d'une assurance pension extra-légale et, si oui, quels en sont les termes?

Un autre intervenant regrette également qu'il n'ait pas encore été possible d'ouvrir le débat global sur le dossier des pensions. Il n'a pas d'objections à l'encontre du projet en tant que tel.

Il craint cependant une dévalorisation progressive de la pension légale. Il demande que le ministre se prononce lui aussi clairement en faveur de la pension légale.

Une commissaire trouve également nécessaire de réguler les régimes de pensions complémentaires. Elle partage le point de vue déjà exprimé par les intervenants précédents sur la nécessité de préserver une pension légale qui ne soit pas une pension minimale. Il faut être extrêmement attentif sur le plan fiscal pour que la volonté politique de préserver ce système légal ne soit pas pervertie, de manière indirecte, par des avantages fiscaux liés à l'octroi des pensions complémentaires.

Het commissielid wenst nadere toelichting over artikel 5 van het ontwerp. Volgens dat artikel kan er een verschil bestaan tussen mannen en vrouwen dat te maken heeft met de duur van het pensioen en met name wegens leeftijdsverschillen. Gaat het hier niet om een indirecte discriminatie van de vrouwen?

Met betrekking tot de opmerking van de eerste spreker over de bedragen van de pensioenen in de particuliere sector, mag men niet uit het oog verliezen dat vrouwen in het verleden vaak bestraft werden op de arbeidsmarkt. De aangehaalde cijfers hebben zonder enige twijfel betrekking op een kleine minderheid van vrouwen.

Anderzijds verzet het commissielid zich niet tegen een progressieve gelijkshakeling bij de berekening van het pensioen voor mannen en vrouwen.

Het commissielid behandelt ten slotte het beheer van het aanvullend pensioen wanneer de werknemer overgaat naar een onderneming die geen aanvullend pensioenstelsel heeft. Er is niet bepaald dat de werknemer voor dit beheer een beroep kan doen op particuliere instellingen. Om welke redenen?

Een andere spreker deelt het standpunt van de vorige sprekers. Algemeen beschouwd wil hij niet dat aan de wettelijke pensioenen wordt geraakt; hij wenst integendeel dat de kleine pensioenen een behoorlijk peil bereiken.

De aanvullende pensioenen bestaan reeds; men moet er dus een wettelijke regeling voor treffen. Ook moeten deze pensioenen binnen bepaalde grenzen blijven. De werknemers die het minst verdienen, zullen de laagste pensioenen krijgen en zullen zich ook geen aanvullend pensioen kunnen permitteren. Men moet dus voorkomen dat degenen die hun brood al goed verdienen, nog een tweede maal meer geld krijgen.

Het lid haalt het voorbeeld aan van een onderneming waar een pensioenfonds bestond dat alleen gefinancierd werd door de werkgever; deze besloot op een dag de pensioenen die hij moest toekennen, af te schaffen omdat hij geld nodig had om een gebouw te zetten.

Het lid merkt nog op dat de werknemers op de hoogte worden gehouden van de verrichte stortingen; maar de bruggepensioneerden krijgen geen enkel sociaal document, noch van de onderneming noch van de vakbond.

Volgens een van de voorgaande sprekers zijn er twee bijkomende redenen om het systeem van de extra-legale pensioenen zo beperkt mogelijk te houden. Aangezien de regeling ook geldt voor de non-profit sector — die geen winst oplevert — valt de last van de financiering op de overheid. Er wordt dus een structurele discriminatie tussen de sectoren inge-

La commissaire souhaite des précisions quant à l'article 5 du projet de loi. Selon cet article, il peut y avoir une différence entre les hommes et les femmes liée à la durée de la pension et notamment à cause des différences d'âge. Ne s'agit-il pas là d'une discrimination indirecte vis-à-vis des femmes?

Pour ce qui est de la remarque du premier intervenant au sujet des montants des pensions dans le secteur privé, il ne faut pas perdre de vue que les femmes dans le passé ont été souvent pénalisées sur le marché du travail. Les chiffres cités concernent sans aucun doute une petite minorité de femmes.

D'autre part, la commissaire ne s'oppose pas à une harmonisation progressive du calcul de la pension pour les hommes et les femmes.

La commissaire traite enfin de la gestion de la pension complémentaire lorsque le travailleur est transféré dans une entreprise qui n'a pas de système de pension complémentaire. Il n'a pas été prévu que le travailleur puisse faire appel à des organismes privés pour cette gestion. Quelles en sont les raisons?

Un autre intervenant rejoint les points de vue des orateurs précédents. De manière générale, il ne veut pas qu'il soit porté atteinte aux pensions légales; au contraire, il souhaite rendre plus confortables les petites pensions.

Les pensions complémentaires existent déjà; il faut donc les légaliser. Il faut aussi fixer certaines limites à ces pensions. Les travailleurs qui gagnent le moins auront des pensions le moins élevées et ce seront encore ceux-là qui n'auront pas de pension complémentaire. Il faut donc éviter que ceux qui gagnent bien leur vie, gagnent encore une deuxième fois.

Le commissaire soulève le problème d'une entreprise où existait un fonds de pensions, alimenté seulement par le patron, qui a décidé un jour de supprimer les pensions qu'il devait accorder parce qu'il avait besoin de l'argent pour construire un bâtiment.

Le commissaire remarque encore que les travailleurs seront tenus au courant des versements effectués; mais les prépensionnés ne reçoivent aucun document social, ni de l'entreprise, ni du syndicat.

D'après l'un des préopinants, il y a deux raisons supplémentaires de limiter autant que possible le système des pensions extra-légales. Étant donné que le régime s'applique aussi au secteur non marchand — qui ne génère pas de bénéfices — le financement en incombe aux pouvoirs publics. On introduit donc une discrimination structurelle entre les secteurs. Une

voerd. Een andere discriminatie ontstaat er ten aanzien van de structureel werklozen, die op een bijkomend pensioen geen aanspraak kunnen maken.

De minister herhaalt wat hij reeds in de Kamer van volksvertegenwoordigers heeft verklaard, nl. dat de vrijwaring van de wettelijke pensioenen de absolute prioriteit geniet. Die vrijwaring vergt een aantal beslissingen met name met betrekking tot de fiscale behandeling van de diverse systemen.

De minister betwist het standpunt van de eerste spreker niet, wat betreft de maximumbedragen van de privé-pensioenen, maar hij wijst er van de andere kant op dat voor die pensioenen ook gewerkt wordt met gelijkgestelde perioden. Het wettelijk pensioen is ten dele gestoeld op repartitie en ten dele op solidariteit; de vraag is waar het evenwicht tussen beide moet worden gelegd. De minister wijst er ook nog op dat het pensioen geïndexeerd wordt en periodiek aangepast aan de evolutie van de welvaart. Dat geldt niet voor een uitgekeerde rente.

De minister antwoordt voorts dat, overeenkomstig de statistieken die door het R.I.Z.I.V. worden gepubliceerd met betrekking tot het door die instelling bijgehouden pensioenkadaster, in de periode 1980-1993 aan 546 000 gerechtigden een extra-legaal pensioen onder de vorm van kapitaal werd toegekend. Wel moet erop worden gewezen dat het uitgekeerde kapitaal voor 400 000 gerechtigden minder dan 1 000 000 frank bedroeg.

In de autonome overheidsbedrijven zijn er drie personeelscategorieën:

- de statutair benoemden: zij ontvangen een overheidspensioen;
- de zogenaamde contractuelen: voor hen geldt evenmin een aanvullende pensioenregeling;
- een zeer kleine minderheid van personen (bijvoorbeeld leden van het directiecomité van Belgacom aangetrokken uit het bedrijfsleven): voor hen werd een regeling getroffen.

Met betrekking tot artikel 10 van het wetsontwerp, preciseert de minister dat reserves moeten worden aangelegd in functie van de evolutie van het loon, maar wanneer iemand het bedrijf verlaat, dient de werkgever niet onmiddellijk geld bij te leggen zo die reserve niet werd aangelegd.

De regeling zoals ze in artikel 10 is verwoord, geldt voor de toekomst. Dit artikel moet trouwens samen gelezen worden met artikel 16.

In de mate dat reserves zijn opgebouwd, moeten ze worden overgedragen. Van de andere kant moeten, vanaf 1 januari 1996 premies worden betaald in functie van de evolutie van de lonen. Die regeling is

autre discrimination apparaît à l'égard des chômeurs structurels, qui ne peuvent prétendre à une pension supplémentaire.

Le ministre répète ce qu'il a déjà déclaré à la Chambre, à savoir que la préservation des pensions légales bénéficie de la priorité absolue. Cette préservation exige un certain nombre de décisions, notamment au niveau du traitement fiscal des divers systèmes.

Le ministre ne conteste pas le point de vue du premier intervenant concernant les taux maxima des pensions privées, mais il souligne par ailleurs que, pour ces pensions, on utilise aussi le système des périodes assimilées. La pension légale repose en partie sur la répartition et en partie sur la solidarité; la question est de savoir où l'on situe l'équilibre entre les deux. Le ministre ajoute que la pension est indexée et adaptée périodiquement à l'évolution du bien-être. Ce n'est pas le cas pour une rente.

Le ministre précise encore que, d'après les statistiques publiées par l'I.N.A.M.I. concernant le cadastre des pensions tenu par cet organisme durant la période 1980-1993, une pension extra-légale a été allouée sous forme de capital à 546 000 ayants droit. Il convient de préciser que pour 400 000 d'entre eux, le capital versé était inférieur à 1 000 000 de francs.

Dans les entreprises publiques autonomes, on trouve trois catégories de personnel:

- les statutaires: ils reçoivent une pension du secteur public;
- les « contractuels »: ils ne bénéficient pas non plus d'un régime de pension complémentaire;
- une très faible minorité de personnes (par exemple, les membres du comité de direction de Belgacom recrutés dans le secteur économique): un régime particulier a été adopté pour eux.

Concernant l'article 10 du projet de loi, le ministre précise que des réserves doivent être constituées en fonction de l'évolution en fonction de l'évolution du salaire, mais lorsque quelqu'un quitte l'entreprise, l'employeur ne doit pas suppléer immédiatement si la réserve n'a pas été constituée.

Telle qu'elle est définie à l'article 10, la réglementation vaut pour l'avenir. Cet article doit du reste se lire en corrélation avec l'article 16.

Dans la mesure où des réserves ont été constituées, elles doivent être transférées. D'autre part, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996, les primes doivent être payées en fonction de l'évolution des salaires. Selon le ministre,

volgens de minister, uit bedrijfseconomisch oogpunt, niet slechter dan de bestaande regeling: de kost van het aanvullend pensioen wordt over een langere periode gespreid.

De minister verduidelijkt voorts dat het adviesrecht van de ondernemingsraden geldt voor de grote categorieën van beslissingen en niet voor het dagelijks beheer van het pensioenfonds.

Wat de veralgemening van het systeem betreft, is de minister het eens met de eerste spreker. Men mag evenwel niet vergeten dat er sectoren zijn waarin, uitgedrukt in percentage van het bruto-loon, evenveel wordt bijgedragen voor de legale als voor de extra-legale pensioenen.

De minister is de mening toegedaan dat het aanvullend pensioen een aangelegenheid is die bij C.A.O. zou moeten worden geregeld. De N.A.R. is op dit punt evenwel verdeeld.

De werkgever is, wettelijk, autonoom in zijn beslissing om het aanvullend pensioen in te voeren, maar in de praktijk zal het van de krachtsverhoudingen binnen het bedrijf afhangen of er een aanvullend pensioen komt en zo ja, voor wie.

Met betrekking tot de gelijkheid tussen man en vrouw merkt de minister op dat de Raad van State de mening was toegedaan dat het desbetreffende artikel overbodig was. De Regering heeft het artikel niettemin gehandhaafd omdat het een algemene wettelijke basis verschaft.

Wat betreft de eventuele mogelijkheid om, bij het verlaten van het bedrijf, de gespaarde reserve te beleggen bij een privé-verzekeringstelling, merkt de minister op dat daardoor zou worden afgeweken van het systeem waarin men is ingetreden. De wet voorziet voor elke werknemer in drie keuzemogelijkheden die volgens de minister voldoende zijn. De wet is trouwens bedoeld om voor de werknemer minimale garanties te bieden en niet om het afsluiten van privé-verzekeringen te bevorderen.

Een lid merkt op dat in het artikel 5, dat handelt over de non-discriminatie tussen man en vrouw, verwezen wordt naar de levensverwachting. Kan de minister verklaren waarom een verschillende levensverwachting aanleiding geeft tot een verschil in premies?

De minister antwoordt dat het beoogde doel kan zijn, bijvoorbeeld, 70 pct. van het loon te garanderen. Wanneer de levensverwachting langer is, moet een grotere reserve worden opgebouwd en zal de premie derhalve hoger zijn.

d'un point de vue économique, cette mesure n'est pas plus mauvaise que la règle existante: le coût de la pension complémentaire est réparti sur une période plus longue.

Le ministre précise encore que le droit d'avis des conseils d'entreprise concerne les grandes catégories de décisions, et non la gestion journalière du fonds de pension.

En ce qui concerne la généralisation du système, le ministre est d'accord avec le premier intervenant. On ne doit cependant pas oublier qu'il y a des secteurs où, en pourcentage du salaire brut, on cotise autant pour les pensions légales que pour les pensions extra-légales.

Le ministre considère que la pension complémentaire est une matière qui devrait être réglée par convention collective. Le Conseil national du travail est toutefois divisé sur la question.

L'employeur est, légalement, autonome dans sa décision d'instaurer la pension complémentaire, mais en pratique, ce sont les rapports de force au sein de l'entreprise qui détermineront s'il y aura une pension complémentaire et, si oui, pour qui.

Concernant l'égalité entre hommes et femmes, le ministre signale que le Conseil d'État avait estimé que l'article en question était superflu. Le Gouvernement l'a néanmoins maintenu parce qu'il établit une base légale générale.

Au sujet de la possibilité éventuelle, en cas de départ de l'entreprise, d'investir la réserve épargnée dans une compagnie d'assurances privée, le ministre fait observer que l'on s'écarterait ainsi du système dans lequel on s'est engagé. Pour un tel travailleur, la loi prévoit trois possibilités qui, d'après lui, sont suffisantes. La loi est du reste destinée à offrir un minimum de garanties au travailleur, et non à promouvoir la conclusion de contrats d'assurance privés.

Un membre constate encore que l'article 5, qui traite de la non-discrimination entre homme et femme, fait référence à l'espérance de vie. Le ministre pourrait-il préciser pourquoi une espérance de vie différente entraîne des primes différentes?

Le ministre répond que le but à atteindre peut être, par exemple, de garantir 70 p.c. du salaire. Si l'espérance de vie est plus longue, il faudra constituer une réserve plus importante et la prime sera donc plus élevée.



## ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

## Artikel 1

Een lid merkt op dat dit artikel de toepassing van de wet beperkt tot werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Wat is de situatie van de andere tewerkgestelden?

Het lid neemt voorts aan dat deze wet ook zou kunnen van toepassing zijn op personen die in een overheidsdienst zijn aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst, mocht die dienst besluiten tot de invoering van een aanvullend pensioen.

De minister bevestigt deze stelling.

Hij antwoordt op de eerder gestelde vraag dat het ontwerp betrekking heeft op de relaties, die inzake aanvullende pensioenen, tussen een werkgever en een werknemer tewerkgesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst kunnen ontstaan. In principe betreft het aldus betrekkingen die onderworpen zijn aan de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten. In zoverre het noch statutaire, noch zelfstandige arbeidsrelaties betreft, zal de draagwijdte en de inhoud van de genoemde betrekkingen tevens kunnen worden gespecificeerd via de vaststelling van de categorieën van aangeslotenen die aan het pensioenplan deelnemen.

Het artikel wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

## Artikelen 2 tot en met 6

Deze artikelen worden zonder bespreking met dezelfde eenparigheid aangenomen.

## Artikel 7

Een lid vraagt zich af of dit artikel geen risico inhoudt voor degenen die opeenvolgende overeenkomsten afsluiten zoals voorzien in het globaal plan.

De minister merkt op dat de samengestelde perioden van tewerkstelling in rekening worden gebracht, ongeacht de aard van de gesloten arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur).

Het artikel wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

## DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1<sup>er</sup>

Un membre constate que cet article limite l'application de la loi aux travailleurs liés par un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Quelle est la situation des autres travailleurs?

L'intervenant suppose d'autre part que cette loi pourrait également s'appliquer aux personnes recrutées en service public sur la base d'un contrat de travail, au cas où ce service déciderait d'instaurer une pension complémentaire.

Le ministre confirme cette interprétation.

Il répond à la question posée précédemment que le projet a trait aux relations qui, en matière de pensions complémentaires, peuvent naître entre un employeur et un travailleur occupé en exécution d'un contrat de travail. En principe, le projet concerne donc des relations qui sont soumises à la législation sur les contrats de travail. Dans la mesure où il s'agit de relations de travail qui ne sont ni statutaires ni indépendantes, la portée et le contenu desdites relations pourra aussi être spécifiée dans le cadre de la détermination des catégories d'affiliés qui participent au plan de pension.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

## Articles 2 à 6

Ces articles sont adoptés sans discussion à la même unanimité.

## Article 7

Un membre se demande si cet article ne comporte pas de risques pour ceux qui concluent des contrats successifs comme prévu au plan global.

Le ministre répond que l'on prend en compte l'ensemble des périodes d'occupation, quelle que soit la nature du contrat de travail conclu (durée déterminée ou indéterminée).

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

### Artikel 8

Een lid gaat ervan uit dat voor deeltijds werkenden dezelfde rechten gelden als voor voltijdse werknemers, uiteraard in verhouding tot de arbeidsduur. Het artikel had zijns inziens duidelijker geformuleerd kunnen zijn.

Een ander lid wijst op de woorden « ten minste » in dit artikel. De werkgever kan derhalve stortingen doen op een fictief voltijds loon, ook al werkt de begunstigde slechts deeltijds.

De minister wijst erop dat, inzonderheid in de te bereiken doelpannen bij de vaststelling van het buitenwettelijk pensioen, vaak rekening wordt gehouden met het maximum bediendenpensioen dat in de werknemersregeling kan worden toegekend. Aangezien bij de vaststelling van het werknemerspensioen enkel met het loon rekening wordt gehouden dat het loonplafond overschrijdt, kan het tijdelijk uitoefenen van een deeltijdse activiteit tot gevolg hebben dat het wettelijk pensioen niet wordt beperkt, bijvoorbeeld wanneer het voor die activiteit uitgekeerde loon het loonplafond overschrijdt. Artikel 8 bepaalt dat de werknemer die aan een pensioenplan deelneemt, niet mag worden benadeeld omwille van zijn keuze voor een deeltijdse prestatie. Vandaar dat hem tenminste dezelfde rechten moeten worden toegekend. Evenzeer moet worden voorkomen dat omwille van het bestaan van het loonplafond werknemers worden bevoordeeld. Vandaar de verwijzing naar het proportionaliteitsbeginsel.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

### Artikel 9

De minister antwoordt op een vraag van een lid dat met het woord « aangeslotene » zowel de werknemers als de bruggepensioneerden worden bedoeld.

Op de vraag van een ander lid, dat wenst te weten welke informatie moet worden verstrekt op welke wijze, antwoordt de minister dat artikel 14 van het ontwerp de vaststelling van de reserves en de jaarlijkse opgave van de pensioenfiche met verworven rechten onderwerpt aan het verplicht advies van ondernemingsraad en comité voor veiligheid en gezondheid. Deze zullen erover moeten waken dat de inlichtingen die aan de werknemers worden verstrekt, op verstaanbare wijze een overzicht geven van de door hen opgebouwde rechten. Uiteraard geldt dit principe eveneens, in het kader van een sociaal overlegmodel, voor de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

### Article 8

Un membre présume que les travailleurs à temps partiel bénéficieront des mêmes droits que les travailleurs à temps plein, mais bien entendu, proportionnellement à la durée du travail. Il estime que la rédaction de l'article aurait pu être plus claire.

Un autre membre relève les mots « au moins » figurant à cet article. L'employeur pourra donc effectuer des versements sur un salaire fictif complet, même si l'intéressé ne travaille qu'à temps partiel.

Le ministre répond qu'en ce qui concerne plus particulièrement les plans « but à atteindre », lors de la fixation de la pension extra-légale, on tient souvent compte de la pension maximum d'employé qui peut être allouée dans le régime salarié. Étant donné que, pour la fixation de la pension des travailleurs salariés, on ne tient compte que du salaire dépassant le plafond de la rémunération, l'exercice temporaire d'une activité à temps partiel peut avoir pour conséquence que la pension légale ne soit pas limitée, par exemple, lorsque le salaire versé pour cette activité dépasse le plafond de la rémunération. L'article 8 dispose que le travailleur qui participe à un plan de pension ne peut être désavantagé pour avoir choisi une prestation à temps partiel. C'est pourquoi il y a lieu de lui octroyer au moins les mêmes droits. Mais il faut éviter tout autant que l'existence du plafond de rémunération ne favorise certains travailleurs. D'où la référence au principe de la proportionnalité.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

### Article 9

Interrogé par un membre, le ministre répond que le terme « affilié » vise aussi bien les travailleurs que les prépensionnés.

À la question d'un autre membre, qui aimerait savoir quelle information il y a lieu de fournir et de quelle manière, le ministre répond que l'article 14 du projet soumet la fixation des reserves et l'établissement annuel de la fiche de pension avec les droits acquis à l'avis obligatoire du conseil d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène. Ceux-ci devront veiller à ce que les informations fournies aux travailleurs donnent, de manière compréhensible, un aperçu des droits qu'ils se sont constitués. Le principe s'applique évidemment aussi, dans le cadre d'un modèle de concertation sociale, aux relations individuelles entre employeur et travailleur.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

## Artikel 10

Een lid komt terug op hetgeen de minister over dit artikel tijdens de algemene bespreking heeft gezegd, namelijk dat het moet gelezen worden samen met artikel 16. Uit de samengelezen teksten kan worden afgeleid dat, voor de toekomst, ermee rekening moet worden gehouden dat op het ogenblik dat een werknemer het bedrijf verlaat, de werkgever een aanzienlijk supplementair bedrag zal moeten voorzien.

Veronderstellen we dat een onderneming in 1998 met een pensioenplan begint waarbij een beoogd doel (70 pct. van het loon) wordt vooropgesteld. In 2008 verlaat de betrokken werknemer, die op 1 januari 1998 op 25-jarige leeftijd in dienst is getreden, het bedrijf. Wat moet de werkgever op dat ogenblik betalen?

De werkgever heeft op dat ogenblik premies gestort ervan uitgaande dat die werknemer 40 jaar in zijn bedrijf zou werken, hij vertrekt evenwel reeds na 10 jaar.

De regeling, zoals die na 1996 zal gelden, verschilt van de huidige regeling en voor de werknemer die vóór 1996 rechten heeft opgebouwd zal, bij diens vertrek, een bedrag moeten worden bijgepast. Dat blijkt problemen te doen rijzen.

De minister merkt op dat de datum van 1 januari 1996 een scharnierfunctie vervult. Vanaf die datum wordt de bijdrage bepaald in functie van de loonevolutie.

Wat neemt een werknemer mee die een bedrijf verlaat? Vanaf 1 januari 1996 het verworven recht op basis van de aangepaste bijdragen, maar voor de aan de datum van 1 januari 1996 voorafgaande periode dient de werkgever geen bedrag bij te passen.

In het voorbeeld aangehaald door het lid wordt de pensioenberekening in 40sten bepaald en op het ogenblik dat de werknemer het bedrijf verlaat, zal hij  $10/40 \times 70$  pct. van het actuele loon op dat ogenblik ontvangen.

Een ander lid merkt op dat in systemen waarin zowel door de werkgever als door de werknemer wordt bijgedragen, de werknemer in het begin van zijn loopbaan in de regel niet geneigd is een hoge premie te betalen. Wanneer die werknemer het bedrijf verlaat, zou hij derhalve ook een gedeelte moeten bijpassen.

De minister antwoordt hierop dat er in de regeling van het pensioenfonds een contractuele band is tussen de werkgever en de werknemer. Beide bepalen wat de premies zullen zijn die elk van hen zal opbouwen. De werknemer zal dat gedeelte meenemen dat is opgebouwd, verhoogd met de intrest van 4,75 pct. en de winstdeelneming.

## Article 10

Un membre revient à ce que le ministre a dit au sujet de cet article au cours de la discussion générale, à savoir qu'il doit se lire en corrélation avec l'article 16. On peut déduire de la lecture conjointe de ces textes qu'à l'avenir, il faudra tenir compte du fait qu'au moment où un travailleur quittera l'entreprise, l'employeur devra prévoir un montant supplémentaire considérable.

Supposons qu'une entreprise inaugure, en 1998, un plan de pension avec but à atteindre (70 p.c. du salaire). En 2008, le travailleur concerné, entré en service le 1<sup>er</sup> janvier 1998 à l'âge de 25 ans, quitte l'entreprise. Combien l'employeur devra-t-il payer à ce moment?

L'employeur aura payé des primes en partant du principe que le travailleur serait occupé 40 ans dans l'entreprise. Or, celui-ci part déjà après 10 ans.

Le régime qui sera applicable après 1996 diffère du régime actuel et, pour le travailleur qui s'est constitué des droits avant 1996, il faudra, à son départ, suppléer un certain montant. Cela risque de poser des problèmes.

Le ministre déclare que la date du 1<sup>er</sup> janvier 1996 est une date charnière. À partir de cette date, la cotisation sera fixée en fonction de l'évolution des salaires.

Qu'emporte le travailleur qui quitte une entreprise? À partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996, les droits acquis sur la base des cotisations ajustées, mais pour la période précédant la date du 1<sup>er</sup> janvier 1996, l'employeur n'a rien à suppléer.

Dans l'exemple envisagé par l'intervenant, le calcul de la pension se fait en 40<sup>es</sup> et, au moment où le travailleur quitte l'entreprise, il recevra  $10/40 \times 70$  p.c. de son salaire du moment.

Un autre membre fait remarquer que, dans les systèmes où l'employeur comme le travailleur cotisent, le travailleur n'est habituellement pas enclin à payer une prime élevée en début de carrière. Si ce travailleur quitte l'entreprise, il devrait donc suppléer lui aussi une partie.

Le ministre répond que, dans le régime du fonds de pension, il y a un lien contractuel entre l'employeur et le travailleur. L'un et l'autre déterminent quelles seront les primes à constituer par chacun d'eux. Le travailleur emportera avec lui cette partie qui aura été constituée, majorée d'un intérêt de 4,75 p.c. et de la participation aux bénéfices.

De minister voegt hier nog aan toe dat dit wetsontwerp kiest voor de mobiliteit en in het kader van de overdraagbaarheid wordt steeds rekening gehouden met het beoogde deel.

Nog een ander lid vraagt hoe de verworven prestaties gewaarborgd worden in geval van sluiting van een onderneming. Komt in dat geval het Fonds voor de sluiting van ondernemingen tussen om eventuele tekorten bij te passen?

De minister antwoordt dat de opgebouwde reserve proportioneel onder de werknemers wordt verdeeld.

Op het Fonds voor de sluiting van ondernemingen kan voor deze aangelegenheid evenwel geen beroep worden gedaan.

Het lid vraagt vervolgens wat de rechtstoestand is in geval van de overname van een bedrijf. De C.A.O. nr. 32*bis* bepaalt dat bij overname, de extra-legale pensioenen niet overgaan; de andere arbeidsvoorwaarden worden wel gehandhaafd. Heeft deze wet implicaties op deze C.A.O.?

De minister merkt op dat de C.A.O. nr. 32*bis* de rechten van de werknemers vaststelt wanneer een onderneming wordt overgenomen, hetzij ingevolge overeenkomst, hetzij ten gevolge van faling. De collectieve arbeidsovereenkomst sluit duidelijk de overgang van rechten die voortspruiten uit aanvullende bedrijfsgebonden pensioenregelingen van de bescherming uit. De vraag kan evenwel worden gesteld of — gelet op de recente rechtspraak van het Europees Hof van Justitie (arresten Barber en c.s.), waarbij de opbouw van bedrijfsgebonden pensioenvoordelen als loon wordt gekwalificeerd en hierdoor, inzake gelijke behandeling, rechtstreeks onderworpen aan artikel 119 van het E.U.-Verdrag — deze uitzonderingsbepaling wettelijk nog kan worden verantwoord.

Het artikel wordt eenparig (13 stemmen) aangenomen.

#### Artikel 11

Dit artikel wordt met dezelfde eenparigheid aangenomen.

#### Artikel 12

Volgens een lid zou er gevaar bestaan voor dubbele belasting bij overdracht van pensioenreserves naar een andere onderneming.

De minister stelt dat hij m.b.t. deze fiscale problematiek contact zal opnemen met zijn collega van financiën teneinde de mogelijke gegrondheid van de opmerking te onderzoeken en, in voorkomend geval, de vereiste maatregelen voor te bereiden.

Le ministre ajoute que le projet opte pour la mobilité et que, dans le cadre de la cessibilité, on tient toujours compte du but à atteindre.

Un autre membre demande comment les prestations acquises seront garanties en cas de fermeture d'une entreprise. Dans ce cas, le fonds de fermeture des entreprises interviendra-t-il pour suppléer les déficits éventuels?

Le ministre répond que la réserve constituée sera répartie proportionnellement entre les travailleurs.

L'on ne peut toutefois pas faire appel au Fonds pour la fermeture des entreprises pour cette matière.

L'intervenant demande ensuite comment la situation se présente juridiquement en cas de reprise d'une entreprise. La C.C.T. n° 32*bis* dispose qu'en pareil cas, les pensions extra-légales ne sont pas transférées. Les autres conditions de travail sont, par contre, maintenues. La loi en projet a-t-elle des implications sur cette C.C.T.?

Le ministre fait remarquer que la C.C.T. n° 32*bis* définit les droits des travailleurs quand une entreprise est reprise, soit par voie de convention, soit pour cause de faillite. La convention collective de travail exclut clairement de la protection le transfert de droits résultant de régimes de pension complémentaire liés à l'entreprise. On peut toutefois se demander si cette exception peut encore se justifier légalement compte tenu de la jurisprudence récente de la Cour européenne des droits de l'homme (arrêts Barber et consorts), par laquelle la constitution d'avantages de pension liés à l'entreprise a été qualifiée de salaire et, de ce fait, en application du principe de l'égalité de traitement, soumise directement à l'article 119 du Traité sur l'Union européenne.

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

#### Article 11

Cet article est adopté à la même unanimité.

#### Article 12

Selon un membre, il y aurait un risque de double imposition lors de la cession de réserves de pension à une autre entreprise.

Le ministre répond que pour ce qui est du problème fiscal, il prendra contact avec son collègue des finances afin de faire examiner le bien-fondé de cette remarque et, le cas échéant, de préparer les mesures nécessaires.

Het artikel wordt zonder verdere bespreking eenparig (13 stemmen) aangenomen.

Artikelen 13 tot en met 18

Deze artikelen alsmede het ontwerp van wet in zijn geheel worden aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het uitbrengen van dit verslag.

*De Rapporteur,*  
Jan LENSSENS.

*De Voorzitster,*  
Lydia MAXIMUS.

L'article est adopté sans autre discussion à l'unanimité des 13 membres présents.

Articles 13 à 18

Ces articles ainsi que l'ensemble du projet de loi ont été adoptés à l'unanimité des 13 membres présents.

Confiance a été faite au rapporteur pour la rédaction du présent rapport.

*Le Rapporteur,*  
Jan LENSSENS.

*La Présidente,*  
Lydia MAXIMUS.