

COMMISSION DES PENSIONS COMPLEMENTAIRES ●

AVIS

N° 11

en date du
30 mars 2006

« ANTI-DISCRIMINATION »

Table des matières

<i>Introduction</i>	3
<i>Examen des questions en matière d'anti-discrimination</i>	4
I. Questions générales	4
II. Différences de traitement liées aux catégories de personnel	10
III. Différences de traitement liées à l'âge	20
IV. Différences de traitement liées au sexe	33
V. Différences de traitement liées à l'état civil et à la situation familiale	39
VI. Différences de traitement liées au contrat de travail	47
VII. Problèmes liés à l'application de la LPC	55
<i>Conclusion</i>	59

INTRODUCTION

L'article 14, § 1, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (ci-après « LPC »)¹ pose comme principe que « tout organisateur qui instaure un régime de pension ne peut pas créer de distinction illicite entre les travailleurs ».

Il s'avère que l'application de ce principe soulève de nombreuses questions dans la pratique.

La complexité de la problématique anti-discrimination résulte, notamment, de l'interaction de plusieurs réglementations belges et directives européennes qui ne concernent pas toujours directement les pensions complémentaires.

Par ailleurs, conformément au principe constitutionnel de la séparation des pouvoirs, les cours et tribunaux sont seuls compétents pour trancher les questions d'interprétation des lois et des textes réglementaires.

Cet avis est basé sur un document rédigé par un groupe de travail de la Commission des pensions complémentaires, auquel ont également collaboré la Commission bancaire, financière et des assurances ainsi que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Ces deux dernières institutions ne sont pas liées par le présent avis, qui n'émane que de la Commission des pensions complémentaires.

¹ M.B., 15 mai 2003 ; Err. 26 mai 2003.

EXAMEN DES QUESTIONS EN MATIÈRE D'ANTI-DISCRIMINATION

I. QUESTIONS GÉNÉRALES

I.1. Comment concilier l'application de la loi anti-discrimination avec la LPC, en particulier l'article 14 ?

La problématique générale de la discrimination en matière de pensions complémentaires est réglée en droit belge, notamment, par la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après « loi anti-discrimination »)² et par l'article 14 de la LPC.

Les lois suivantes sont également d'application en la matière : la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel et la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminé (cf. *infra*).

En outre, l'article 4 § 6 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, habilite celui-ci à agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des lois pénales et des autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes.

La loi anti-discrimination transpose en droit belge deux directives européennes, la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique³ (ci-après « directive 2000/43/CE ») d'une part, et la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière

² M.B., 17 mars 2003 ; Err. 13 mai 2003.

³ JOCE L180 du 19 juillet 2000, p. 22.

d'emploi et de travail⁴ (ci-après « directive 2000/78/CE ») d'autre part. Parmi les motifs de discrimination énoncés dans ces directives, seul celui de l'âge est pertinent en ce qui concerne la matière des pensions complémentaires.

Or, selon certaines sources bien informées, la Commission européenne devrait rendre prochainement un avis négatif quant à la conformité à la directive 2000/78/CE de la loi anti-discrimination⁵.

En outre, la Belgique n'a pas encore mis en œuvre les dispositions de ladite directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge, ayant choisi d'avoir recours au délai supplémentaire de trois ans autorisé par celle-ci⁶.

Par ailleurs, la loi anti-discrimination énonçait initialement une liste de motifs de discrimination parmi lesquels l'âge, le sexe, l'état civil et l'état de santé sont les plus pertinents en matière des pensions complémentaires⁷.

Par son arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004, la Cour d'arbitrage a annulé dans la loi anti-discrimination les mots par lesquels les motifs de discrimination étaient limités, de sorte que désormais la loi est applicable à toutes les discriminations, quel que soit le motif sur lequel elles sont fondées.

Quant à l'article 14, § 1, de la LPC, il pose comme principe qu'il est interdit à tout organisateur qui instaure un régime de pension de créer de distinction illicite entre les travailleurs⁸.

La délégation des pensionnés est d'avis qu'en ce qui concerne l'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'article 4 de la loi du 7 mai 1999 confirme qu'une discrimination directe ne peut être justifiée en aucune circonstance. En revanche, l'article 14, §4, de la LPC permet

⁴ JOCE L303 du 2 décembre 2000, p.16. Cette directive a pour objet d'établir, en ce qui concerne l'emploi et le travail, un cadre général pour lutter contre les discriminations, directes et indirectes, qui sont fondées sur certains motifs énumérés limitativement, à savoir la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

⁵ Ainsi, alors que la directive prévoit un système « fermé » (toute discrimination directe fondée sur les motifs précités est interdite, sauf certaines exceptions et justifications strictement limitées comme les exigences professionnelles essentielles et déterminantes et l'âge), la loi belge organise un système « ouvert » (toute différence de traitement directe est autorisée lorsqu'elle repose sur une justification objective et raisonnable). De même, le caractère ouvert ou fermé du système prévu par l'article 2, § 5, de la loi anti-discrimination concernant le domaine des relations du travail - qui transpose l'article 4 de la directive - fait l'objet d'interprétations divergentes.

⁶ Ce délai expire le 2 décembre 2006 en vertu de l'article 18, alinéa 2, de la directive 2000/78/CE.

⁷ Les autres critères sont la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap ou une caractéristique physique.

⁸ Le paragraphe 2 du même article précise que toute distinction qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée est considérée comme illicite, et qu'à cet égard, il faut tenir compte de l'objectif visé, du caractère objectif et des conséquences de la distinction faite, celle-ci ne pouvant pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé. Le paragraphe 3 comporte une énumération non limitative d'exemples de distinctions illicites.

une exception à ce principe en ce qui concerne la référence à des différences dans l'espérance de vie dans certains calculs actuariels.

Se pose dès lors la question de savoir comment concilier une loi générale, la loi anti-discrimination, qui énonce un principe général de non-discrimination (comme suite à l'arrêt de la Cour d'arbitrage précité), et une loi spéciale, la LPC, qui prévoit également un principe général en matière de distinction illicite, outre un certain nombre de dispositions particulières dont une interdiction quasi absolue de créer une distinction basée sur l'âge.

La Commission est d'avis que, conformément au principe selon lequel la loi spéciale déroge à la loi générale, la loi spéciale – et notamment l'article 14 de la LPC – l'emporte sur la loi générale anti-discrimination pour ce qu'elle prescrit expressément, tandis que la loi générale s'applique là où la loi spéciale est muette.

Cela étant, compte tenu du fait que la loi anti-discrimination sera probablement adaptée dans les mois à venir, la Commission préconise d'accorder une attention particulière lors de cette révision à la problématique de la discrimination dans le cadre des pensions complémentaires.

En outre, afin d'arriver à un ensemble cohérent sans que les différents textes de loi se contredisent, la Commission recommande de confronter les dispositions actuelles de la LPC en matière de distinction illicite non seulement à la loi anti-discrimination, mais également à des réglementations plus spécifiques, qui, tout comme la loi anti-discrimination, trouvent leur fondement dans la réglementation européenne. Il s'agit notamment de la législation relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, de la législation relative à l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et de la législation relative à l'égalité de traitement des travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée.

En ce qui concerne la modification de la loi anti-discrimination à venir, le législateur peut opter soit pour une loi qui reprendrait une liste limitative de critères issus des directives européennes, éventuellement complétée par d'autres critères, dans le cadre d'un système fermé⁹, soit pour une loi qui interdirait de façon générale toute différence de traitement qui ne serait pas justifiée objectivement et raisonnablement dans le cadre d'un système ouvert. Quelle que soit l'option qui sera retenue par le législateur, la Commission estime qu'il faudrait, pour les pensions complémentaires, d'une part, maintenir un principe général fondé sur un système ouvert comme le prévoit actuellement l'article 14 de la LPC lorsque les

⁹ Toute discrimination directe fondée sur les motifs précités est interdite, sauf certaines exceptions et justifications strictement limitées.

directives européennes le permettent et, d'autre part, prévoir de nouvelles dispositions spécifiques pour les critères de l'âge et de l'état civil¹⁰.

En effet, la Commission plaide pour le maintien du principe général d'interdiction de créer une distinction illicite qui est inscrit dans la LPC¹¹ à côté d'un nouveau régime spécifique pour certains critères. Ce système ouvert permettrait d'opérer une distinction entre les travailleurs si celle-ci est justifiée de manière objective et raisonnable.

Selon la Commission, le nouveau régime spécifique devrait concerner l'âge et l'état civil car il s'agit de critères qui, dans le cadre des pensions complémentaires, sont pertinents sans être nécessairement discriminatoires¹².

Enfin, si ces dispositions spécifiques devaient être introduites dans la LPC, la Commission attire l'attention sur le fait que certaines règles de la loi anti-discrimination qui trouvent leur fondement dans les directives - et notamment le chapitre IV relatif aux dispositions civiles - doivent rester d'application.

Au vu de ce qui précède, face à l'insécurité juridique résultant de la situation actuelle, la Commission décide d'examiner les problèmes de discrimination qui se posent en matière de pensions complémentaires et qui sont réglés par la loi anti-discrimination, non pas en fonction de ladite loi, mais au regard des directives européennes régissant cette question.

1.2. La problématique de l'effet rétroactif des modifications portant sur l'élimination des discriminations.

Comment faut-il appliquer dans le temps les différentes interdictions de discrimination existantes ? Sont-elles applicables aux seuls nouveaux règlements de pension ? Ou doit-on également les appliquer aux règlements en cours, et si oui à partir de quelle date ?

Conformément aux règles applicables en la matière, une loi nouvelle ne s'applique pas aux contrats en cours sauf lorsqu'elle est d'ordre public. Dans ce cas, la loi nouvelle s'applique aux

¹⁰ Etant entendu que les dispositions des paragraphes 3, alinéa 2, 4 et 5, de l'article 14 de la LPC doivent être conservées.

¹¹ Ce principe figurait d'ailleurs déjà dans la loi sur les pensions complémentaires précédente (loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires ou « loi Colla », M.B., 29 avril 1995).

¹² Il est renvoyé aux conclusions du groupe de travail relatives aux différences de traitement liées à l'âge (questions III) et à l'état civil (questions V).

effets futurs des contrats en cours, autrement dit aux effets des contrats en cours conclus sous l'empire de la loi ancienne, qui se produisent après l'entrée en vigueur de la loi nouvelle.

La majorité de la Commission est d'avis que les dispositions légales en matière d'anti-discrimination étant d'ordre public, il convient d'éliminer tous les éléments discriminatoires de tous les règlements de pension, et donc également des règlements en cours lorsque les droits n'ont pas déjà été irrémédiablement fixés.

La délégation des employeurs s'interroge sur la question de savoir si toutes les dispositions légales en matière d'anti-discrimination sont d'ordre public. Elle estime que l'examen de leurs effets et entrées en vigueur respectives postule une réflexion attentive. Elle soulève la question de savoir notamment ce que recouvrent précisément "les effets futurs des contrats en cours", et souligne en tout état de cause l'importance de mesures transitoires.

Etant donné que l'application de la loi anti-discrimination n'était pas claire dans le passé, il se peut que certains plans de pension ne répondent pas aux règles existantes et/ou modifiées en matière d'anti-discrimination. C'est pourquoi la Commission estime qu'il y a lieu d'exploiter au maximum les dates limites prévues par la directive 2000/78/CE. Cela implique l'entrée en vigueur au 2 décembre 2006 des nouvelles dispositions qui seraient introduites dans la LPC en matière d'âge.

Certaines délégations plaident même pour que la loi anti-discrimination - qui était entrée en vigueur pour les motifs de discrimination « âge » et « état civil » le 27 mars 2003 -, soit abrogée avec effet rétroactif en ce qui concerne son application aux pensions complémentaires. Il importe de créer, par la voie légale ou réglementaire, une sécurité juridique suffisante en matière de rétroactivité.

Si le législateur devait avoir l'intention de réglementer de manière explicite d'autres motifs de discrimination (par exemple l'état civil) que ceux qui lui sont imposés par les directives européennes, la Commission plaide pour un délai transitoire suffisamment long afin que toutes les parties concernées (partenaires sociaux, organismes de pension, ...) aient la possibilité d'adapter de manière réfléchie leurs plans de pension aux nouvelles exigences légales. En outre, il convient d'éviter une application rétroactive, qui conduirait inévitablement à une gestion complexe et à des conséquences incompréhensibles pour les travailleurs. Dans tous les cas, les dispositions anti-discrimination relatives à ces motifs de discrimination ne devraient pas entrer en vigueur avant le 2 décembre 2006.

Par ailleurs, la majorité de la Commission estime que la problématique de l'effet rétroactif des modifications portant sur l'élimination des discriminations doit toujours être tranchée au cas par cas, selon le type de discrimination envisagée :

- différence de traitement non justifiée objectivement et raisonnablement (catégories, ...) : à partir de la date d'instauration du plan ou d'entrée en service, ou de la date fixée par les cours et tribunaux dans le cas d'espèce ;
- distinction illicite hommes – femmes : depuis le 8 avril 1976 en ce qui concerne l'affiliation au régime de pension¹³, et depuis le 17 mai 1990 en ce qui concerne les droits des affiliés¹⁴ ;
- âge d'affiliation : le 1^{er} janvier 1996¹⁵ ;
- distinction illicite des travailleurs à temps partiel : le 1^{er} janvier 1996¹⁶ (et le 1^{er} janvier 2004¹⁷) ;
- distinction illicite des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée : le 6 juillet 2002¹⁸ ;
- distinction illicite sur la base de l'état civil : le 27 mars 2003^{19 20} ou la date d'instauration d'un nouveau plan ;
- distinction illicite basée sur l'âge : le 1^{er} janvier 2004 ou le 1^{er} janvier 2007^{21 22}, et le 2 décembre 2006²³.

Enfin, la Commission est d'avis que la clarté doit être faite sur le plan juridique au sujet de l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs^{24 25}, afin d'éviter toute discussion concernant l'interdiction des discriminations hommes – femmes avant 1990²⁶.

¹³ C.J.C.E., 8 avril 1976 (Defrenne II c. Sabena), 43/75, Rec. C.J.C.E., 1976, p. 455.

¹⁴ C.J.C.E., 17 mai 1990 (Barber c. Guardian Group), 262/88, Rec. C.J.C.E., 1990, p. 1944.

¹⁵ Art. 7 de la loi Colla.

¹⁶ Art. 8 de la loi Colla.

¹⁷ En ce qui concerne l'éventuelle adaptation des plans de pension comme suite à la suppression des mots « au moins » (voir question VI.1.).

¹⁸ Date d'entrée en vigueur de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

¹⁹ Date d'entrée en vigueur de la loi anti-discrimination.

²⁰ Pour autant que la loi anti-discrimination ne soit pas modifiée (voir question V.1.).

²¹ Concernant les engagements de pension en cours (art. 23, §§ 1 et 2, de l'A.R. du 14 novembre 2003 portant exécution de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, M. B., 14 novembre 2003).

²² Pour autant que les dispositions actuelles de la LPC ne soient pas modifiées.

²³ Date à laquelle la Belgique doit avoir mis en œuvre les dispositions de la directive 2000/78/CE relatives à la discrimination fondée sur l'âge.

²⁴ M.B., 25 juillet 1969.

²⁵ Ledit article 45 dispose que :

Tout employeur qui accorde volontairement à son personnel des avantages d'ordre social complémentaires de ceux qui résultent de la présente loi doit les accorder sans distinction à tous les travailleurs de son entreprise appartenant à une même catégorie.

II. LES CATEGORIES DE PERSONNEL

II.1. Texte de la loi

Article 14, § 1^{er}. Tout organisateur qui instaure un régime de pension ne peut pas créer de distinction illicite entre les travailleurs.

§ 2. Toute distinction qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée est considérée comme illicite. A cet effet, il est tenu compte de l'objectif visé, du caractère objectif et des conséquences de la distinction faite. La distinction faite ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

II.2. Exposé des motifs

Le paragraphe 1^{er} 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

Dans les entreprises qui occupent plus de vingt travailleurs, ces avantages doivent être accordés suivant un règlement établi avec le concours de représentants du personnel qui seront désignés selon une procédure fixée par arrêté royal.

²⁶ Voir C.T. Anvers, 6 juin 2000, A.J.T., 2000-01, pp. 846 à 856, note Y. STEVENS et B. VAN BUGGENHOUT, « Onbeperkte retroactiviteit in gelijke behandeling man-vrouw bij aanvullende werknemerspensioenen ».

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 1^{er} en ce sens qu'il donne des lignes directrices quant à l'application de ce paragraphe 1^{er}. 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 ».

II.3. Point de vue des délégations des travailleurs et des pensionnés

1. Les catégories « légales »

- Par « 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 », le législateur entend les ouvriers, les employés, les cadres et le personnel de direction.
 - Ces catégories sont mentionnées aux pages 31 et 32 de l'exposé des motifs lui-même (*Doc. parl.*, Chambre des représentants, 2000-2001, n° 1340/001).
 - Ces catégories sont celles utilisées dans le cadre de la concertation sociale ; elles correspondent aux niveaux auxquels la concertation sociale est organisée. L'objectif de la LPC était précisément de faire entrer le deuxième pilier de pension dans le cadre de la concertation sociale.
 - Tous les travailleurs entrent dans l'une de ces catégories.
 - En pratique, ces catégories sont couramment utilisées dans les plans de pension complémentaires. Voir J. HOFKENS et S. DEMEESTERE, Discriminatie recht in arbeidsverhoudingen, in *Sociale Praktijkstudies* n° 16, Kluwer, p. 7-13.

- Ces catégories doivent toujours faire l'objet d'un contrôle au regard du principe d'égalité. L'exposé des motifs ne peut créer de droits ou de devoirs qui ne découlent pas du texte lui-même ; l'exposé des motifs ne constitue qu'un outil pour l'interprétation du texte de loi qu'il commente. « L'utilisation de ces catégories peut être justifiée mais devra, dans la pratique, être soumise à un contrôle au regard du principe général d'égalité et des exigences d'objectivité et de justification raisonnable » ; voir V. DE BRABANDER, G. GIESELINK, V. PERTRY, P. ROELS et Y. STEVENS, *Aanvullende pensioenen voor werknemers*, Kluwer, p. 291-292 (traduction CBFA).
- Dans certaines circonstances, une distinction entre ces quatre catégories (par exemple une distinction entre ouvriers et employés) peut induire une discrimination indirecte fondée, par exemple, sur le sexe ou sur l'origine ethnique (cf. Ch. BAYART, *Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de Discriminatiewet. Arbeidsrecht na de Europese Ras- en Kaderrichtlijn*, Larcier, p. 461-462).

2. Autres catégories

- L'exposé des motifs part du principe qu'en règle générale, il ne sera pas possible de justifier une distinction supplémentaire entre travailleurs.
 - La répartition des travailleurs en différentes catégories s'oppose à l'esprit de la LPC. Une telle répartition va en effet à l'encontre de l'effort de démocratisation du deuxième pilier ; elle est contraire à la stimulation des régimes collectifs, à la limitation des engagements de pension individuels et à l'élargissement de la concertation sociale.
 - L'importance de la démocratisation du deuxième pilier ressort également du texte de la déclaration commune de 2001 : « Les pensionnés de demain souhaitent que, lors de leur mise à la pension, leur revenu ne recule pas trop par rapport à leur dernière rémunération. Cette aspiration doit être exaucée d'une manière socialement juste, et chacun doit recevoir des chances égales. Près d'un travailleur salarié sur trois bénéficie actuellement d'un engagement de pension. Dès lors, une démocratisation des pensions complémentaires s'impose ». Voir la DECLARATION COMMUNE STIMULANT LES PENSIONS

COMPLEMENTAIRES COMME ELEMENT D'UNE POLITIQUE DE PENSION SOCIALE (juillet 2001).

- Dans son avis sur l'article 14 de la LPC, le Conseil d'État a demandé de ne pas utiliser la notion de catégorie, arguant du fait que celle-ci est peu claire en soi et que l'on en abuse afin d'esquiver la question du caractère licite ou illicite de la distinction. Voir les pages 135 et 136 de l'exposé des motifs (*Doc. parl., Chambre des représentants, 2000-2001, n° 1340/001*). Cf. également Y. STEVENS et B. VAN BUGGENHOUT, *Gelijke beloning en aanvullende regelingen voor sociale zekerheid*, in O. VANACHTER (éd.), *Gelijke behandeling en arbeidsverhoudingen*, Intersentia, p. 120-121.
- Plus le nombre de catégories différentes est élevé, plus le risque de discrimination indirecte est grand. Dès lors, il ne devrait être que très exceptionnellement possible de créer, en fonction de la situation concrète, une distinction plus fine entre les travailleurs.
 - Il convient, à cet égard, d'évaluer au cas par cas si la distinction peut être objectivement et raisonnablement justifiée et si elle repose sur un objectif légitime. Il appartiendra toujours au juge d'évaluer a posteriori si, dans la pratique, la distinction résiste au contrôle de justification objective et raisonnable.
 - Bien que la décision finale revienne toujours au juge, l'on peut, par la conclusion d'une CCT, rechercher la sécurité juridique en ce qui concerne une distinction donnée. Les partenaires sociaux peuvent ainsi contrôler au préalable le caractère licite de la distinction et la possibilité que celle-ci soit considérée plus tard comme illicite s'en trouve amoindrie.

II. 4. Point de vue de la délégation des employeurs

Les représentants des employeurs attirent l'attention sur deux points essentiels : le besoin de sécurité juridique et la nécessité de disposer de possibilités de différenciation suffisantes dans les pensions complémentaires.

Tout d'abord, la sécurité juridique constitue une exigence absolue : la sanction imposée en cas de discrimination (*levelling up*) a en effet des implications financières importantes pour les employeurs ; elle comporte également un risque fiscal. Il est donc indispensable d'avoir une notion claire, fiable et stable de ce qui est permis et de ce qui ne l'est pas.

Il convient ensuite d'éviter une limitation stricte des catégories de personnel autorisées : une telle limitation diminuerait en effet l'attractivité des pensions complémentaires, et ce pour toutes les catégories de travailleurs.

Une telle limitation remettrait d'ailleurs complètement en question le compromis intervenu en juillet 2001 entre les partenaires sociaux et le gouvernement au sujet du projet de loi sur les pensions complémentaires, suite auquel les employeurs ont consenti à soutenir ce projet de loi.

Que prévoit la loi ?

Un organisateur peut instaurer un régime de pension complémentaire en faveur de l'ensemble ou d'une partie de son personnel. Dans ce dernier cas, le règlement de pension définit la/les catégorie(s) concernée(s). La loi n'interdit pas de créer de telles catégories mais exige que toute distinction repose sur un critère objectif et soit raisonnablement justifié.

Le fait qu'une catégorie particulière soit autorisée ou non dépend souvent de l'entreprise dans laquelle le plan de pension est d'application. Il est en effet possible que la délimitation d'un plan de pension pour une catégorie donnée et dans une entreprise donnée (par exemple une grande entreprise) soit objectivement et raisonnablement justifiée alors qu'elle ne le sera pas dans une autre entreprise (par exemple une PME). Le caractère licite ou non d'une catégorie particulière d'affiliés doit donc toujours être vérifié au niveau de l'entreprise elle-même.

Dans la pratique, le contrôle de la notion « de justification objective et raisonnable » donne lieu, dans certains cas, à des problèmes d'interprétation. C'est la raison pour laquelle la délégation des employeurs plaide pour un renforcement de la sécurité juridique en ce qui concerne la manière selon laquelle cette notion doit être appliquée/interprétée.

Champ d'application des CCT sectorielles

La loi n'empêche pas qu'une partie des travailleurs soit exclue du champ d'application d'une CCT sectorielle, dès lors que des régimes d'entreprise équivalents et acceptés par le secteur existent déjà.

Catégories de personnel a priori licites

L'exposé des motifs confirme que les catégories qui sont suffisamment déterminées dans :

- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie,
- 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 aux fins de la délimitation de l'affiliation au plan de pension.

Ainsi, toute entreprise peut, aux fins de l'affiliation au plan de pension, faire une distinction entre les catégories suivantes :

- ouvriers ;
- employés ;
- représentants de commerce ;
- gens de maison ;
- travailleurs à domicile ;
- étudiants ;
- personnel de cadre ;
- personnel de direction ;
- administrateurs rémunérés.

L'exposé des motifs n'énumère pas les catégories légales de manière exhaustive. Il stipule que « [t]oute autre définition d'une catégorie [que celle mentionnée ci-dessus] doit être effectuée avec la plus grande prudence et reposer sur une distinction licite ».

Catégories de personnel licites dans la mesure où elles reposent sur un critère objectif et sont raisonnablement justifiées

La législation actuelle autorise une délimitation plus fine des catégories de personnel pour autant que celle-ci repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. Si cette distinction peut être justifiée objectivement dans l'entreprise concernée, une distinction au niveau de l'affiliation à un plan de pension est également autorisée pour la liste non

exhaustive de catégories ci-après. Une catégorie donnée peut, selon les circonstances, être licite dans une entreprise (car justifiée objectivement) et ne pas l'être dans une autre.

Les critères qui pourraient entrer en ligne de compte pour justifier une distinction entre travailleurs sont notamment les caractéristiques de la fonction (nature spécifique de celle-ci, niveau de responsabilité etc.) et le mode de rémunération (commissions, primes, nature de l'activité).

L'exemple suivant montre qu'il peut être utile de procéder à une différenciation :

Il arrive fréquemment que des collaborateurs commerciaux perçoivent un salaire variable en sus du salaire fixe, qui est alors inférieur à celui des autres employés.

Les pensions complémentaires du type « prestations définies » sont généralement calculées uniquement sur la partie fixe du salaire, afin d'éviter de trop fortes fluctuations des avantages de pension, en fonction des fluctuations de la partie variable du salaire.

Pour que les travailleurs qui perçoivent un salaire variable ne subissent pas de préjudice par rapport aux autres employés en ce qui concerne le taux de remplacement, il est parfois nécessaire de prévoir pour eux un plan complémentaire de pension de type « contributions définies », calculé sur la partie variable de leur salaire.

Catégories générales

- Membres de direction : catégorie des directeurs adjoints, directeurs administratifs, directeurs commerciaux, direction générale, conseillers adjoints à la direction etc.
- Cadres : catégorie des cadres supérieurs, cadres commerciaux, responsables de production, conseillers, « *junior managers* », « *senior managers* », « *key account managers* », chefs de service etc.

Catégories liées à une activité déterminée : architectes, pharmaciens, médecins, sportifs professionnels, ingénieurs civils etc.

Catégories spéciales

- Expatriés ;
- Personnel venant d'une entreprise reprise par le nouvel employeur ;
- Personnel détaché ;

Circonstances spécifiques

Reprise/fusion d'entreprises

Il est possible de traiter différemment des travailleurs d'entreprises qui ont fusionné – c'est-à-dire des travailleurs occupés par le même employeur depuis la fusion mais qui étaient occupés par des entreprises différentes avant celle-ci – dans la mesure où cette distinction repose sur un critère objectif et est raisonnablement justifié.

Le maintien de plans de pension différents pour les travailleurs occupés par un même employeur mais dans des sièges d'exploitation distincts à la suite de la fusion de leurs entreprises respectives est ainsi licite lorsque lesdits sièges restent autonomes malgré cette fusion.

Dans l'hypothèse où, suite à la fusion, les travailleurs sont réunis dans le même siège d'exploitation, il devrait y avoir, à terme et pour l'avenir, harmonisation des différents régimes de pension en cas d'harmonisation des autres conditions de salaire et de travail, à condition toutefois que l'accord de fusion le prévoit explicitement.

La catégorie « travailleurs en service à partir d'une date déterminée »

Il est licite de prévoir, pour les travailleurs qui entrent en service à partir d'une certaine date (soit la date de la décision d'instaurer un nouveau plan de pension), un plan de pension différent du plan de pension prévu pour les travailleurs entrés en service avant cette date, à condition que le nouveau plan soit moins favorable que l'ancien. Dans ce cas, l'employeur tient en effet une promesse faite précédemment à une certaine catégorie de travailleurs et que, conformément à l'article 1134, alinéas 1 et 2, du Code civil, il ne peut révoquer unilatéralement.

Dans l'hypothèse où il ne pourrait être déterminé avec précision dans quelle mesure le nouveau plan est plus ou moins avantageux que l'ancien, l'on pourrait envisager de laisser le choix aux travailleurs. Ce choix doit toutefois être définitif et inconditionnel ; il ne peut être effectué qu'une seule fois ; il doit être effectué au moment de l'instauration du nouveau plan de pension.

Prestations prévues dans l'ancien plan reprises comme plancher pour le nouveau plan

Dans la pratique, cette construction est fréquemment utilisée lorsqu'un employeur transforme un engagement de pension de type prestations définies en un engagement de pension de type contributions définies.

Étant donné que de telles négociations sont difficiles et qu'il n'est pas aisé pour les affiliés de comparer les deux plans, il est souvent opté pour un compromis. Les primes de base sont calculées suivant le nouveau plan contributions définies, mais l'on garantit à l'affilié que son capital à terme suivant le nouveau plan ne sera pas inférieur au montant du but à atteindre total suivant l'ancien plan de pension, calculé sur la base d'une carrière complète en figeant les autres paramètres variables (salaire et état civil) au moment de la transformation.

En cas de modification du plan, il n'y a donc pas discrimination à l'égard des futurs affiliés lorsque certaines prestations prévues dans l'ancien plan sont reprises comme plancher dans le nouveau plan.

Dans ce cas, l'employeur tient en effet une promesse faite précédemment à une certaine catégorie de travailleurs et que, conformément à l'article 1134, alinéas 1 et 2, du Code civil, il ne peut révoquer unilatéralement.

II.5. Point de vue de la délégation des organismes de pension

Les organismes de pension souhaitent avant tout souligner – et ce commentaire s'applique non seulement au chapitre relatif aux catégories de personnel mais aussi à l'ensemble de la note – que la sécurité juridique leur est essentielle. En ce qui concerne spécifiquement les catégories, le législateur devrait, en vertu de ce principe, fournir aux partenaires sociaux les moyens et les critères nécessaires pour estimer a priori si une catégorie déterminée résiste au non au contrôle anti-discrimination. L'on évitera ainsi de devoir attendre une jurisprudence ultérieure pour être fixé en cette matière.

La délégation des organismes de pension attire l'attention sur la nécessité d'apporter à court terme une réponse – ou du moins un avis – aux différents problèmes et questions d'application qui se sont posés dans la pratique.

Selon les organismes de pension, l'article 14, § 1^{er}, permet encore à l'organisateur de faire une distinction entre les travailleurs si cette distinction est licite. L'article 14, § 2, définit plus avant la notion de distinction licite. Dans l'attente d'une sécurité juridique accrue, il convient de se

référer à l'exposé des motifs, aux travaux parlementaires préparatoires, à d'autres sources juridiques et à la jurisprudence pour connaître l'intention du législateur concernant l'application de ce dernier paragraphe et pour pouvoir juger du caractère licite ou non d'une catégorie.

L'ABFP attire l'attention sur la nécessité de veiller à ce que la compétence de la Commission des pensions complémentaires se limite, conformément à l'article 53, § 1^{er}, de la LPC, à rendre des avis et à délibérer sur les problèmes concrets relatifs à l'application de celle-ci. Les débats et négociations qui dépassent le cadre de compétence de la Commission des pensions complémentaires doivent, toujours selon l'ABFP, être menés dans le cadre d'autres instances plus appropriées.

III. L'AGE

Aux termes de la directive 2000/78/CE, il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'âge (article 2.2., point a).

De plus, il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un âge donné par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires (article 2.2., point b).

L'article 6.1. de la directive 2000/78/CE autorise toutefois les Etats membres à « prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

Sont notamment citées comme étant des différences de traitement autorisées, la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à certains avantages liés à l'emploi.

De même, l'article 6.2. de la directive 2000/78/CE autorise les Etats membres à « prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe ».

En droit belge, l'article 14, § 3, alinéa 1, 3°, de la LPC dispose expressément que toute différenciation de l'engagement de pension basée sur l'âge est illicite.

Seule dérogation, « il est toutefois admis, pour les engagements de pension de type contributions définies, une différenciation sur la base de l'âge à condition que le pourcentage appliqué au traitement à un certain âge, pour déterminer la contribution, ne soit pas inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4 %, sur la période qui

s'étend entre les deux âges. Si la différenciation s'opère par paliers, cette comparaison s'effectue entre les âges correspondant au début de chaque palier »²⁷.

La Commission est d'avis que la législation belge doit être assouplie en transposant explicitement les dérogations permises par l'article 6 précité de la directive 2000/78/CE²⁸. En vertu de son article 18, ces modifications législatives devront intervenir avant le 2 décembre 2006. De plus, elles devront être communiquées à la Commission européenne.

Question préliminaire relative au mandat du groupe de travail

La majorité de la Commission estime que l'examen des différenciations entre bénéficiaires relève également de son mandat. En effet, si l'article 14 de la LPC ne vise expressément que les distinctions entre travailleurs, les prestations en cas de décès de l'affilié font partie de l'engagement de pension pris par l'organisateur au profit du travailleur.

La délégation des employeurs souhaite recadrer en quelque sorte les questions soulevées. L'article 14 de la LPC pose à l'organisateur l'interdiction de discrimination entre les travailleurs, les bénéficiaires n'étant pas visés par cette disposition. Dans l'examen qui est mené des questions, il lui semble nécessaire de garder ce principe de base à l'esprit.

III.1. Affiliation :

Peut-on maintenir l'obligation d'affiliation immédiate uniquement pour les travailleurs qui ont atteint au moins 25 ans (article 13 de la LPC) ?

L'article 13 de la LPC dispose que « l'affiliation à un régime de pension est immédiate pour les travailleurs qui ont atteint au moins l'âge de 25 ans ». Cette disposition est reprise de la loi Colla²⁹.

La Commission estime que l'article 13 de la LPC est conforme à l'article 6.2. de la directive 2000/78/CE qui autorise les États membres à prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation d'âges d'adhésion pour les régimes professionnels de sécurité sociale.

²⁷ Art. 14, § 3, al. 2, de la LPC (voir infra question VIII.1).

²⁸ La loi anti-discrimination ne prévoit aucune disposition spécifique concernant la problématique des différences de traitement fondées sur l'âge.

²⁹ Art. 7, al. 1, de la loi Colla.

Ledit article 13 implique qu'il est permis de reporter l'affiliation jusqu'à l'âge de 25 ans.

La Commission fait observer que cette problématique pourrait faire l'objet d'une nouvelle directive de l'Union européenne sur la portabilité. La Commission souligne toutefois que la législation actuelle permet toujours l'affiliation à un âge inférieur.

III.2. Fixation de l'âge terme dans le règlement et continuation du plan de pension pour les travailleurs qui restent en service après l'âge terme prévu dans le règlement.

Un travailleur qui reste en service au-delà de l'âge terme prévu dans le règlement de pension, reste affilié à l'engagement de pension. Le règlement de pension peut-il prévoir, dans ce cas, la cessation du paiement de la prime ? Faut-il alors faire une distinction selon que l'âge terme est de 65 ans (âge de la pension légale) ou un autre âge ?

L'article 6.2. précité de la directive 2000/78/CE autorise les Etats membres à prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, la fixation d'âge d'admissibilité aux prestations de retraite.

La LPC ne fixe pas d'âge terme, ni ne prévoit explicitement³⁰ la possibilité de fixer un âge terme dans le règlement. En outre, elle dispose que toute différenciation de l'engagement de pension basée sur l'âge est illicite (article 14, § 3, alinéa 1, 3°).

La majorité de la Commission est d'avis que les travailleurs doivent rester affiliés jusqu'au moment de leur mise à la retraite effective, mais que la directive autorise les Etats membres à fixer un âge terme dans leur législation.

La Commission estime de plus que la législation belge devrait faire usage de la dérogation autorisée par l'article 6 de la directive 2000/78/CE³¹, qui permet de prévoir un âge terme théorique. En vertu de l'article 18 de cette directive, ces modifications légales doivent intervenir avant le 2 décembre 2006. De plus, la Commission européenne doit être informée de ces adaptations. Dans ce cas, l'arrêté royal LPC devrait être adapté pour tenir compte de cet âge terme.

³⁰ Il est toutefois fait référence à la notion d'âge terme dans l'exposé des motifs de la LPC et dans ses arrêtés d'exécution.

³¹ La loi anti-discrimination ne comporte pas de disposition spécifique concernant la question de la différence de traitement fondée sur l'âge.

Par ailleurs, la Commission reconnaît la nécessité de prévoir dans le règlement un âge terme théorique uniforme (par exemple 60 ou 65 ans), notamment pour le calcul des droits acquis. A cet égard, l' « âge normal de retraite », tel que défini dans un certain nombre d'arrêtés d'exécution, n'entre pas en ligne de compte parce qu'il peut différer selon les affiliés et dès lors donner lieu à des discriminations.

La Commission constate que le cadre législatif actuel ne précise pas si un règlement de pension peut fixer un âge terme au-delà duquel l'employeur n'est plus tenu de prolonger l'affiliation du travailleur. Afin de lever cette insécurité juridique, cette question devrait être réglée par la loi en tenant compte de l'ensemble des aspects opérationnels, financiers et fiscaux, tant des plans d'entreprise que des plans sectoriels.

III.3. L'article 27 de la LPC implique-t-il non seulement qu'il est possible de demander une prestation à partir de l'âge de 60 ans, mais également que le règlement peut prévoir un âge de pension à partir de l'âge de 60 ans ?

Aux termes de l'article 27, § 1, de la LPC, sauf dans certains cas, l'affilié ne peut exercer le droit au rachat de ses réserves ou obtenir le paiement de ses prestations qu'au moment de sa retraite ou à partir du moment où il a atteint l'âge de 60 ans.

L'article 61, § 2, de la LPC dispose que « par dérogation à l'article 27, § 1, alinéa 1, des engagements de pension qui prévoient un âge de pension à partir de 58 ans, peuvent être instaurés pendant les six mois qui suivent la publication de la présente loi au Moniteur belge ».

La ratio legis de l'article 27, § 1, de la LPC est d'éviter que les prestations soient demandées avant l'âge de 60 ans. Le législateur est parti 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 donc être liquidées qu'à ceux qui sont à la retraite, ou, au plus tôt, à ceux qui ont atteint l'âge de 60 ans lorsque le règlement le prévoit.

Ni l'article 27, ni l'article 61, n'ont pour objet de régler la fixation d'un âge terme dans le règlement de pension.

L'article 27 détermine seulement à partir de quel moment un affilié peut racheter ses réserves ou obtenir le paiement de ses prestations, et ce conformément au règlement de pension qui doit prévoir un droit au rachat.

L'article 61, § 2, de la LPC constitue une simple disposition transitoire.

La majorité de la Commission estime qu'on ne peut pas déduire de l'article 61, § 2, de la LPC que l'âge de 60 ans peut être utilisé comme âge de pension dans le règlement. Cette possibilité est néanmoins reconnue implicitement dans l'exposé des motifs de la LPC, ainsi que dans la législation relative au contrôle prudentiel des institutions de prévoyance qui fait référence à un âge terme théorique.

En ce qui concerne les travailleurs qui restent en service après l'âge terme, il est renvoyé aux conclusions de la Commission sous la question III.2.

La Commission propose de modifier l'article 27, § 1^{er}, de la LPC afin d'éviter les interprétations erronées actuelles. Ledit article devrait préciser que le droit au rachat ne peut être exercé par le travailleur que si le règlement le stipule³². Dans ce contexte, il convient également de veiller à ce que les fonds de pension et les assurances de groupe soient effectivement assimilés.

III.4. La définition de l' « âge normal de retraite » telle que prévue à l'article 22, § 2, de l'arrêté royal du 7 mai 2000 relatif aux activités des institutions de prévoyance, où le critère de l'âge intervient, est-elle toujours permise ?

L'article 22, § 2, alinéa 3, de l'arrêté royal du 7 mai 2000 relatif aux activités des institutions de prévoyance dispose que « l'âge normal de retraite est le plus petit des âges de retraite stipulés dans l'engagement de pension au-delà duquel les prestations de retraite de l'affilié augmentent seulement en fonction des hausses de salaire ou d'une éventuelle diminution de la quote-part de la pension légale »³³.

Une définition identique figure à l'article 14, § 3, alinéa 2, de l'arrêté du 14 novembre 2003 portant exécution de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (ci-après « arrêté royal d'exécution LPC »)³⁴, tandis que l'article 48, § 2, de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie (ci-après « arrêté royal vie »)³⁵ reprend la même disposition en la complétant.

³² Dans ce contexte, la commission rappelle qu'il convient de supprimer l'article 54, § 1, de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie, qui dispose que « tant que l'affilié n'est pas sorti, le droit au rachat ne peut être exercé, sauf dans les cas spécifiés par le règlement et seulement au profit de l'affilié ».

³³ M.B., 1 juillet 2000.

³⁴ M.B., 14 novembre 2003.

³⁵ M.B., 15 novembre 2003 ; Err. 23 juillet 2003.

Etant donné que la Commission des Pensions Complémentaires a examiné les problèmes liés à la définition de l'« âge normal de retraite », la Commission se réfère à l'avis rendu par celle-ci³⁶. Aux termes de cet avis, les autorités compétentes sont invitées à adapter la législation de manière à éliminer l'incohérence de traitement des affiliés qu'elle a constatée.

III.5. Règle favorable en cas de pension anticipée

III.5.1. Un plan de pension peut-il prévoir une pension améliorée anticipée où l'affilié qui sort de manière anticipée du plan (par exemple, à l'âge de 60 ans pour un plan prévoyant un âge terme à 65 ans) bénéficie d'une prestation plus favorable que la réduction purement actuarielle des prestations de 65 ans à 60 ans ?

Les points commentés ci-dessous ne concernent que les plans de type prestations définies.

Si le règlement le stipule, l'affilié qui a atteint l'âge de 60 ans a la faculté d'obtenir le paiement de ses prestations³⁷.

Dans cette hypothèse, il est généralement prévu que les prestations auxquelles l'affilié a droit font l'objet d'une réduction actuarielle qui est fonction du nombre d'années d'anticipation.

De nombreux règlements de pension prévoient toutefois qu'il est octroyé à l'affilié qui sort du plan avant d'avoir atteint l'âge terme prévu par le règlement, une prestation non réduite ou réduite forfaitairement, et donc plus favorable que la prestation octroyée à l'affilié qui reste jusqu'à cet âge terme.

Cette pratique est reconnue implicitement par la réglementation belge³⁸.

La majorité de la Commission estime qu'il n'y a pas distinction illicite au sens de l'article 14, § 3, 3°, de la LPC, étant donné que l'engagement de l'organisateur n'entraîne pas une différenciation des travailleurs basée sur l'âge. En effet, tout travailleur qui a atteint l'âge fixé par le règlement peut bénéficier du régime favorable en cas de pension anticipée.

A titre subsidiaire, la Commission se réfère à l'article 6.2. de la directive 2000/78/CE qui autorise les Etats membres à « prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur

³⁶ Avis n° 6 du 18 février 2005.

³⁷ Art. 27, § 1, de la LPC – Voir supra question III.3.

³⁸ L'article 23 de l'arrêté royal du 7 mai 2000 relatif aux activités des institutions de prévoyance impose en effet des règles de financement particulières lorsque le règlement prévoit la possibilité d'anticipation des avantages de retraite et lorsque les prestations au moment de l'anticipation sont supérieures à celles qui résulteraient de la réduction actuarielle suivant les bases techniques définies dans le règlement. L'arrêté royal vie contient une disposition similaire (voir art. 48, § 4).

l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe ».

La délégation des employeurs estime qu'instaurer un régime favorable en cas d'anticipation peut être considéré comme discriminatoire dans certains cas. Elle note que le législateur n'a pas voulu porter atteinte à ces systèmes qui par ailleurs sont relativement répandus. Elle relève qu'indépendamment de l'esprit de la loi, le libellé actuel de l'article 14, § 3, 3°, et les dérogations qu'il admet sont problématiques à différents égards tant la disposition est "fermée". Dans cadre de la discussion, elle attire l'attention sur le 8^{ème} considérant³⁹ de la directive lequel souligne la nécessité de l'aide aux travailleurs âgés aux fins qu'ils participent davantage à la vie professionnelle.

La délégation des pensionnés relève que, dans les faits, tous les affiliés ne sont pas sur un pied d'égalité car tous n'ont pas une carrière complète leur permettant de prendre leur retraite avant d'avoir atteint l'âge terme prévu par le règlement.

La majorité de la commission est d'avis que la pratique visée n'est pas discriminatoire à la condition que tous les affiliés puissent bénéficier du même régime favorable en cas de pension anticipée.

Toutefois, cette question sera abordée dans le cadre des débats sur la problématique de la fin de carrière, de sorte que le maintien de cette pratique devra faire l'objet d'une décision politique

En cas de maintien, la Commission est d'avis que la possibilité de stipuler un régime favorable en cas d'anticipation doit être prévue explicitement dans la législation belge dans un souci de sécurité juridique.

III.5.2. Est-il permis d'exclure des affiliés invalides et/ou des travailleurs qui ne sont plus en service de cette possibilité de bénéficier d'une pension améliorée anticipée ?

Quant aux « affiliés invalides », il s'agit des affiliés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident.

³⁹ Aux termes de ce 8^{ème} considérant « les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent [...] la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle ».

Les travailleurs qui sont sortis et qui ont opté pour le maintien de leurs réserves acquises dans l'organisme de pension de leur ancien employeur sans modification de l'engagement de pension⁴⁰, sont appelés « dormants ».

Certains règlements de pension prévoient que les affiliés invalides et les dormants n'ont pas la faculté de bénéficier du régime de pension anticipée favorable qui est organisé pour les autres travailleurs. En conséquence, si ceux-ci prennent leur retraite anticipée, ils se voient appliquer une réduction actuarielle.

Dans l'hypothèse où le règlement stipule une règle générale de pension anticipée favorable, la majorité de la Commission estime que les affiliés invalides doivent être assimilés aux affiliés actifs et bénéficier de l'éventuel régime favorable prévu par le règlement en cas de pension anticipée. Il en va de même pour les dormants étant donné que ceux-ci sont des affiliés au sens de la LPC⁴¹.

Néanmoins, il reste possible d'accorder une pension anticipée favorable à une catégorie de travailleurs pour autant que cette catégorie soit considérée comme licite au regard des dispositions de l'article 14, §§ 1 et 2, de la LPC. Dans ce cas, les affiliés invalides et les dormants de cette catégorie doivent bénéficier des mêmes droits que les affiliés actifs.

La délégation des employeurs estime en particulier que les affiliés invalides ne sont pas dans la même situation que les dormants, ce qui lui semble permettre un traitement différent.

III.5.3. Est-il permis de ne pas financer un tel régime favorable en cas de sortie anticipée pour les travailleurs qui, à terme, ne pourront y recourir ? Ce sera par exemple le cas lorsque qu'une telle règle favorable est prévue à la suite d'une CCT et n'est valable que pendant la durée de cette CCT (par exemple 2 ans).

Est-il permis de ne pas financer ce régime favorable pour les affiliés qui, vu leur âge, ne pourront de toute façon pas bénéficier de cette règle favorable pendant cette période limitée ?

Cette question concerne le financement des régimes favorables en cas d'anticipation. En principe, il n'appartient pas à la Commission d'y répondre.

⁴⁰ Art. 32, § 1, 3°, a), de la LPC.

⁴¹ Art. 3, § 1, 8°, de la LPC.

Cela étant dit, la Commission estime que le financement peut être limité aux seuls affiliés concernés par le régime favorable en cas d'anticipation.

Il importe, toutefois, lors de l'instauration d'un régime favorable en cas d'anticipation dont tous les travailleurs de l'entreprise ne pourront bénéficier, d'être attentif à ne pas créer de distinction illicite au sens de l'article 14, §§ 1 et 2, de la LPC.

III.5.4. Est-il permis de prévoir des règles d'anticipation favorables uniquement en cas de prépension ? Est-il permis d'accorder des années complémentaires en cas de « pseudo-prépension » (canada-dry) (à partir de 55 ans, avec un maximum de cinq ans) ? Idem en cas de licenciement à un âge avancé ? Idem en cas de pension légale anticipée (à partir de 60 ans, avec un maximum de cinq ans) ? Idem en cas de prépension conventionnelle (à partir de l'âge prévu dans la CCT pour le temps de service futur sans limite) ?

La Commission relève que l'article 6.1. de la directive 2000/78/CE permet dans certaines circonstances de justifier une différence de traitement fondée sur l'âge, notamment dans le cadre de la législation nationale relative à la politique de l'emploi, au marché du travail et à la formation professionnelle.

La Commission estime notamment qu'il devrait être recherché, à l'occasion de la transposition dudit article 6.1., quels régimes de fin de carrière trouvent leur fondement dans législation belge relative à la politique de l'emploi, et si une différence de traitement fondée sur l'âge est justifiée dans ce cadre.

III.6. Formules de capitaux avec des facteurs de conversion (forfaitaires ou actuariels)⁴²
III.6.1. Les formules de capitaux (vie, décès) qui sont liées à l'âge mais dont les différences reposent sur une base actuarielle, sont-elles autorisées ? Ce sera par exemple le cas lorsqu'un capital décès pour un plan en rente est exprimé comme le capital constitutif de cette rente.

L'article 14, § 3, alinéa 1, 3°, de la LPC interdit la « différenciation de l'engagement de pension basée sur l'âge ».

⁴² On n'examine pas ici la problématique des facteurs de conversion tenant compte du sexe de l'affilié qui fait l'objet d'une question distincte (voir question IV.2.).

La seule dérogation à ce principe autorisée concerne les contributions versées dans le cadre d'un engagement de pension de type contributions définies, celles-ci pouvant, dans certaines limites déterminées, dépendre de l'âge (règle des 4 %)⁴³.

Pour tous les autres types de plans, tels que but à atteindre et cash-balance, une différenciation en fonction de l'âge n'est plus possible.

La Commission considère qu'il convient de rechercher la prestation principale qui est promise aux termes de l'engagement de pension, soit en l'espèce un capital, sans se référer à son financement. S'il s'agit d'un engagement de pension de type prestations définies, la prestation principale – qui peut être soit une rente, soit un capital - ne peut pas varier en fonction de l'âge de l'affilié et/ou du bénéficiaire.

Dans l'hypothèse où la prestation principale est une rente, la rente doit être définie sans faire de différenciation en fonction de l'âge. Si l'affilié opte pour la transformation en capital, la Commission est d'avis que le capital constitutif de la rente (ou « option ») peut varier en fonction de l'âge en raison de l'utilisation de facteurs actuariels se basant sur l'âge en vertu de l'article 6.2. de la directive 2000/78/CE⁴⁴.

Dans l'hypothèse où la prestation principale est un capital, le capital doit être défini sans faire de différenciation en fonction de l'âge. La Commission est d'avis que la rente résultant de la transformation du capital (ou « option ») peut être différente en raison de l'utilisation de facteurs actuariels se basant sur l'âge en vertu de l'article 6.2. de la directive 2000/78/CE.

La Commission propose dès lors d'adapter l'article 14 de la LPC afin de clarifier la différenciation de l'option sur la base de facteurs actuariels.

***III.6.2. Est-ce que ceci vaut également si le capital constitutif = rente x coefficient fixe ?
Qu'en est-il du capital décès décroissant sans justification actuarielle ?***

La première partie de cette question vise un ancien plan en rente qui a été transformé en plan en capital pour tenir compte soit de la jurisprudence « Barber »⁴⁵ soit de l'arrêté royal vie de

⁴³ Article 14, § 3, al. 2, de la LPC (voir question VII.1.).

⁴⁴ L'article 6.2. de la directive 2000/78/CE autorise les Etats membres à prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge l'utilisation, dans le cadre des régimes professionnels de sécurité sociale, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe.

⁴⁵ Selon la jurisprudence de la Cour de Justice européenne, le principe de l'égalité de rémunération s'applique à chacun des éléments de la rémunération respectivement accordée aux travailleurs masculins ou féminins.

1992, et dans lequel le capital est le capital constitutif de la rente avec un facteur de conversion fixé au moment de la transformation.

Alors que, dans le plan de départ, le montant de la rente était indépendant de l'âge, dans ce type de plan, le capital varie en fonction de l'âge étant donné que le facteur de conversion de la rente utilisé tient compte de l'âge de l'affilié et/ou du bénéficiaire⁴⁶.

La problématique concerne un type de plan qui existe toujours, mais qui n'est plus instauré aujourd'hui, s'agissant de plans en rente transformés pour des raisons historiques.

La majorité de la Commission est d'avis que la formule « capital constitutif = rente x coefficient fixe » ainsi que le capital décès décroissant sans justification actuarielle sont contraires aux dispositions de l'article 14, § 3, 3°, de la LPC, étant donné que la prestation principale est un capital et que ledit article interdit toute différenciation basée sur l'âge.

Par ailleurs, la Commission recommande de déterminer clairement dans le règlement de pension la nature de la prestation promise (à savoir un capital ou une rente), et ce afin d'éviter les problèmes de transparence qui se posent souvent dans la pratique.

La commission précise que les plans de type contributions définies qui prévoient un capital décès minimum ne sont pas visés par la présente question. La problématique de ces plans hybrides est en effet réglée séparément par l'article 14, § 4, de la LPC.

III.7. Règles d'actualisation et facteurs de conversion

Les règles d'actualisation qui prennent en compte l'âge de l'affilié, telles que prévues dans les arrêtés royaux d'exécution sont-elles toujours autorisées ?

Idem pour les facteurs de conversion de la rente ou du capital mentionnés dans les arrêtés royaux d'exécution.

On vise, notamment, les règles d'actualisation mentionnées dans le règlement de pension pour le calcul des réserves acquises, ainsi que les facteurs de conversion utilisés lorsque l'affilié ou, en cas de décès, ses ayants droit, demandent la transformation du capital en rente, ou lorsque l'engagement de pension porte sur le paiement d'une rente mais prévoit la possibilité de liquider, au moment de la retraite, cette rente, en tout ou en partie, sous la forme d'un capital.

⁴⁶ On n'examine pas ici la problématique des facteurs de conversion tenant compte du sexe de l'affilié qui fait l'objet d'une question distincte (voir question IV.2.).

Bien que la volonté du législateur n'ait pas été d'interdire les règles d'actualisation et facteurs de conversion tenant compte de l'âge, ceux-ci pourraient être considérés comme illicites aux termes de l'article 14, § 3, 3°, de la LPC.

Tant l'arrêté royal du 7 mai 2000 relatif aux activités des institutions de prévoyance, que l'arrêté royal d'exécution LPC et l'arrêté royal vie, font toutefois référence à des règles d'actualisation et à des facteurs de conversion qui prennent l'âge en considération.

La Commission estime que les règles d'actualisation et les facteurs de conversion basés sur l'âge, qui sont justifiés de façon actuarielle, sont autorisés en vertu de l'article 6.2. de la directive 2000/78/CE.

La Commission propose d'adapter l'article 14, § 3, 3°, de la LPC en fonction de l'article 6.2. de la directive 2000/78/CE.

III.8. Une formule prestations définies où l'estimation de la pension légale vient en déduction (« plan offset ») est-elle encore possible dans le cadre de la non-discrimination en fonction de l'âge ?

On vise un engagement de type prestations définies où, dans la formule de la pension complémentaire, la pension légale estimée du travailleur est déduite.

Afin de ne pas mêler les différents critères de différenciation (âge, sexe et état civil), on vise en l'espèce l'hypothèse où l'estimation de la pension légale se fait de manière identique pour tous les affiliés quels que soient leur sexe et leur état civil⁴⁷.

Le montant de la pension complémentaire varie en fonction de l'âge de l'affilié car les formules utilisées pour l'estimation de la pension légale tiennent compte de la date de naissance de ce dernier en ce qui concerne le calcul des plafonds légaux et des rentes fictives.

La Commission est d'avis qu'étant donné que la différenciation n'est pas basée sur l'âge, mais est la conséquence d'un alignement de l'estimation de la pension légale sur les règles effectives de calcul de la pension légale qui évoluent d'année en année (évolution des

⁴⁷ Suivant l'option choisie par l'employeur, on considère par exemple que tous les travailleurs sont des hommes isolés.

plafonds, coefficients d'indexation et de revalorisation), la pratique décrite n'est pas contraire à la réglementation en vigueur.

III.9. Âge maximum pour les rentes d'orphelins

Les âges maximums suivants pour les rentes d'orphelin sont-ils autorisés :

- ***18 ans (majorité) ;***
- ***25 ans (âge maximum pour les allocations familiales) ;***
- ***cessation effective des allocations familiales (entre 18 et 25 ans).***

D'autres âges maximums que ceux repris ci-dessus sont-ils autorisés ?

La plupart des règlements de pension qui prévoient le paiement d'une rente d'orphelin, mentionnent un âge maximum jusqu'auquel la rente est versée.

La majorité de la Commission est d'avis que le règlement de pension peut prévoir un âge maximum jusqu'auquel la rente d'orphelin est versée pour autant, d'une part, que l'introduction de cet âge maximum soit fondée sur un critère objectif et une justification raisonnable, et, d'autre part, que cet âge maximum soit identique pour tous les enfants de tous les travailleurs.

La majorité de la Commission est d'avis que les âges maximums cités en exemple sont justifiés raisonnablement car il s'agit d'âges qui ont été fixés par le législateur.

La majorité de la Commission estime qu'il est possible de fixer d'autres âges maximums pour autant que ceux-ci soient justifiés objectivement et raisonnablement, ainsi l'âge de la fin des études.

La délégation des employeurs ne voit pas en quoi les différentes formes d'octroi de rentes d'orphelin visées dans le cadre posent problème. L'employeur peut moduler l'importance et les déclinaisons de l'avantage qu'il accorde. En l'occurrence, cette importance est tributaire de situations objectives (l'état d'orphelin, le bénéfice d'allocations familiales lié à une situation spécifique, ...).

La délégation des pensionnés est d'avis qu'on ne peut pas lier la cessation des rentes d'orphelins à la cessation des allocations familiales, car, dans les faits, ces dernières cessent plus tôt pour les orphelins issus de familles défavorisées qui font en général des études moins longues. Elle estime dès lors préférable de fixer un âge (18 ou 25 ans) identique pour tous.

IV. LE SEXE

Au niveau européen, le principe d'égalité entre hommes et femmes et son application en matière de régimes de pension complémentaire a été consacré par l'arrêt « Barber » du 17 mai 1990 de la Cour de Justice des Communautés européennes.

La 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 sociale⁴⁸ (ci-après « directive 96/97/CE »), confirme le principe de non-discrimination fondée sur le sexe dans les régimes professionnels de pension complémentaire.

Elle a été transposée en droit belge par la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale⁴⁹ (ci-après « loi du 7 mai 1999 »)⁵⁰.

Aux termes de l'article 6.2. de la directive 2000/78/CE, il est interdit d'utiliser des critères d'âge dans les calculs actuariels lorsque cela se traduit par des discriminations fondées sur le sexe.

Quant à la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, elle ne s'applique qu'aux assurances et aux retraites qui sont privées, volontaires et non liées à la relation du travail⁵¹. Les régimes de pension complémentaire organisés sous forme d'assurances ne sont donc pas visés.

En droit belge, outre l'interdiction générale de créer une distinction illicite entre les travailleurs découlant des termes de l'article 14, §§ 1 et 2, de la LPC, il est précisé que « l'octroi de pensions de survie exclusivement à des bénéficiaires masculins ou féminins » est illicite (article 14, § 3, alinéa 1, 1°, de la LPC).

L'article 14, § 4, dispose en outre que :

« En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension ne peut contenir aucune discrimination entre les hommes et les femmes. Toutes

⁴⁸ JOCE L046 du 17 février 1997, p. 20.

⁴⁹ M.B., 19 juin 1999.

⁵⁰ L'article 5 de la loi anti-discrimination renvoie exclusivement à la loi du 7 mai 1999 pour les discriminations fondées sur le sexe liées aux relations de travail.

⁵¹ Voir le 15^e considérant *in fine*, et l'article 3.4. de la directive 2004/113/CE.

différences en matière de pension complémentaire ne peuvent se justifier que par les espérances de vie respectives des hommes et des femmes.

Les engagements de pension de type contributions définies ne peuvent pas faire de distinction entre hommes et femmes pour définir le niveau des contributions. »

IV.1. Discriminations directes :

Quid de l'utilisation de tables de mortalité différentes hommes - femmes pour l'actualisation des droits et les conversions rente - capital ?

La majorité de la Commission est d'avis que l'utilisation de tables de mortalité différentes pour les hommes et pour les femmes est actuellement autorisée, étant donné que la réglementation, tant européenne que belge, permet de tenir compte des différences entre les espérances de vie des hommes et des femmes en matière de pension complémentaire.

La délégation des pensionnés invoque l'avis n° 77 du 17 octobre 2003 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes relatif aux pensions complémentaires.

Elle estime que, bien que légalement autorisée, l'utilisation de tables de mortalité différentes pour les hommes et pour les femmes est discriminatoire à l'égard des femmes, car il n'est tenu compte que de la différence d'espérance de vie relative au sexe de l'affilié, et pas des autres différences d'espérance de vie connues.

Pour des raisons de principe, la délégation des travailleurs s'oppose à l'utilisation de tables de mortalité différentes mais reconnaît que celle-ci reste actuellement autorisée par les réglementations européenne et belge.

IV.2. Dans la mesure où l'article 14 prévoit explicitement que des tables de mortalité différentes peuvent être utilisées pour les hommes et les femmes, le coefficient peut-il varier en fonction du sexe, par exemple pour un capital vie exprimé comme « rente x coefficient » ? Ce coefficient peut-il être forfaitaire (par exemple, le prix de la rente qui a été gelé à un moment donné dans le passé) ?

La Commission est d'avis que la prestation principale promise aux termes de l'engagement de pension, soit en l'espèce un capital, ne peut pas varier en fonction du sexe de l'affilié et/ou du bénéficiaire.

Par contre, en vertu de l'article 14, § 4, de la LPC, la rente résultant de la transformation du capital (ou « option ») peut être différente en raison de l'utilisation de facteurs actuariels se basant sur le sexe.

IV.3. Discriminations indirectes :

Peut-on considérer qu'il y a discrimination indirecte fondée sur le sexe en raison du champ d'application de la LPC ?

La majorité de la Commission est d'avis que cette question ne relève pas de sa compétence qui est d'essayer de trouver une solution aux problèmes concrets de discrimination rencontrés dans la pratique en matière de pensions complémentaires.

La délégation des pensionnés invoque l'avis n° 77 du 17 octobre 2003 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes relatif aux pensions complémentaires.

Elle estime que le champ d'application de la LPC aura un effet indirectement discriminatoire pour les femmes selon la définition donnée par la loi anti-discrimination, étant donné que, dans les faits, la répartition entre les bénéficiaires du deuxième pilier sera très inégale au détriment des femmes.

IV.4. Droits dérivés :

Peut-on considérer qu'il y a discrimination entre hommes et femmes par suite de l'introduction de divers types de droits dérivés ?

Par « droits dérivés », on vise les différentes formes de majoration des prestations en faveur de l'affilié ayant des charges familiales, ainsi que les rentes de survie et d'orphelin.

La majorité de la Commission est d'avis que la question ne relève pas de sa compétence qui est d'essayer de trouver une solution aux problèmes concrets d'anti-discrimination rencontrés dans la pratique en matière de pensions complémentaires.

La délégation des pensionnés invoque l'avis n° 77 du 17 octobre 2003 du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes relatif aux pensions complémentaires.

Elle reconnaît que la LPC ne s'oppose pas à ce que les conventions relatives aux pensions complémentaires maintiennent ou introduisent des droits dérivés.

Elle estime cependant que ces droits dérivés constituent des discriminations entre hommes et femmes, et qu'ils devraient être réduits progressivement jusqu'à leur suppression totale.

IV.5. Transposition de la directive 96/97/CE :

IV.5.1. La loi du 7 mai 1999 transpose-t-elle correctement la directive 96/97/CE ?

Le deuxième paragraphe de l'article 17 de la loi du 7 mai 1999 reprend les dispositions de l'article 6.1. de la directive 86/378/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (ci-après « directive 86/378/CEE »), tel que modifié par la directive 96/97/CE.

Alors que le point i) dudit article 6.1. prévoit l'interdiction de la fixation de niveaux différents pour les cotisations des travailleurs et des employeurs tout en autorisant deux dérogations à cette interdiction qui portent uniquement sur les cotisations des employeurs, les termes du point 9° de l'article 17, § 2, précité impliquent que ces dérogations portent sur les cotisations tant des employeurs que des travailleurs.

La Commission est d'avis que la non-conformité de l'article 17, § 2, 9°, de la loi du 7 mai 1999 à la directive 96/97/CE est une erreur matérielle qu'il convient de corriger.

IV.5.2. Qu'en est-il de l'application de la loi du 7 mai 1999 aux régimes de pension complémentaire ?

L'article 16 de la loi du 7 mai 1999 dispose qu'il appartient au Roi de déterminer⁵² ce qu'on entend par régimes complémentaires de sécurité sociale pour l'application de la loi.

Bien que la loi soit entrée en vigueur le 29 juin 1999, à ce jour, aucun arrêté royal n'a été pris en exécution dudit article 16.

La Commission suggère d'interpeller les autorités compétentes afin qu'un arrêté royal d'exécution de l'article 16 de la loi du 7 mai 1999 soit pris.

IV.5.3. Comment concilier l'article 17, § 2, 9°, de la loi du 7 mai 1999 et l'article 14, § 4, alinéa 2, de la LPC ?

⁵² « Par arrêté délibéré en conseil des ministres et après avoir procédé aux consultations des organes prévues à l'article 5, alinéa 4 ».

Conformément au point i) de l'article 6 de la directive 86/378/CEE, tel que modifié par la directive 96/97/CE, l'article 17, § 2, 9°, de la loi du 7 mai 1999 autorise la fixation de niveaux différents pour les cotisations des employeurs, dans le cas de régimes à cotisations définies, lorsque le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants des prestations de pension fondées sur ces cotisations.

L'article 14, § 4, alinéa 2, de la LPC interdit quant à lui, dans le cadre des engagements de pension de type de contributions définies, toute distinction entre hommes et femmes pour définir le niveau des contributions des employeurs sans aucune dérogation possible⁵³.

La Commission estime qu'étant donné que les Etats membres n'ont pas l'obligation de reprendre dans leur législation la dérogation prévue par la directive, ceux-ci peuvent appliquer strictement le principe de l'égalité de traitement hommes/femmes en se basant sur la nature de l'engagement pris par l'employeur.

La Commission est cependant d'avis qu'il convient en tout état de cause de supprimer la divergence de textes légaux actuelle en modifiant soit l'article 17, § 2, 9°, de la loi du 7 mai 1999, soit l'article 14, § 4, alinéa 2, de la LPC, selon l'option retenue.

Par ailleurs, la Commission relève que l'article 5 de la loi anti-discrimination renvoie exclusivement à la loi du 7 mai 1999 pour les discriminations fondées sur le sexe liées aux relations de travail. Il s'interroge en conséquence sur le maintien d'une disposition spécifique dans la LPC.

IV.5.4. L'article 14, § 4, alinéa 1, de la LPC est-il conforme à la directive 96/97/CE ?

L'article 14, § 4, alinéa 1, de la LPC dispose que : « En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension ne peut contenir aucune discrimination entre les hommes et les femmes. Toutes différences en matière de pension complémentaire ne peuvent se justifier que par les espérances de vie respectives des hommes et des femmes. »

⁵³ L'article 14, § 4, alinéa 2, de la LPC reprend l'article 5, alinéa 2, de la loi Colla tel qu'il avait été modifié par l'arrêté royal du 25 avril 1997 portant modification de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires en application de l'article 19 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pensions.

La Commission constate que l'article 14, § 4, de la LPC n'est pas tout à fait conforme à la directive 96/97/CE. En effet, cette dernière prévoit que, en ce qui concerne les travailleurs et leurs ayants droit qui ont engagé une action en justice avant le 17 mai 1990, l'interdiction de discrimination entre les hommes et les femmes doit avoir un effet rétroactif à la date du 8 avril 1976 et doit couvrir toutes les prestations attribuées à des périodes d'emploi après cette date⁵⁴.

Elle relève en outre qu'en ce qui concerne l'affiliation à un régime de pension, toute discrimination entre les hommes et les femmes est interdite depuis le 8 avril 1976 comme suite à l'arrêt « Defrenne » de la Cour de Justice des Communautés européennes⁵⁵.

Par ailleurs, la Commission considère que la deuxième phrase de l'article 14, § 4, alinéa 1, de la LPC pourrait être interprétée comme autorisant l'utilisation de facteurs actuariels pour le calcul des cotisations personnelles, ce qui est strictement interdit par la directive 96/97/CE⁵⁶.

La Commission propose de clarifier la législation sur ces différents points.

⁵⁴ Art. 2.1. de la directive 96/97/CE.

⁵⁵ C.J.C.E., 8 avril 1976 (Defrenne II c. Sabena), 43/75, Rec. C.J.C.E., 1976, p. 455.

⁵⁶ Art. 6.1., point i), de la directive 86/378/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, tel que modifié par la directive 96/97/CE.

V. ETAT CIVIL ET SITUATION FAMILIALE

Le règlement de pension peut contenir des différenciations sur la base de l'état civil des travailleurs affiliés : pension de survie réservée à l'époux(se) survivant de l'affilié ; niveau de la couverture décès variant suivant l'état civil de l'affilié ; liste des bénéficiaires différente selon l'état civil de l'affilié ; ...

Cette problématique n'est pas réglée expressément au niveau européen.

Toutefois, aux termes de l'article 6.1. de la directive 86/378/CEE, tel que modifié par la directive 96/97/CE, une disposition qui fait référence à l'état matrimonial ou familial est considérée comme se fondant indirectement sur le sexe, et peut dès lors être contraire au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

En droit belge, si l'état civil constituait un des motifs de discrimination visés par la loi anti-discrimination⁵⁷, comme suite à l'arrêt de la Cour d'arbitrage du 6 octobre 2004, cette loi est actuellement applicable à toutes les discriminations, quel que soit le motif sur lequel elles sont fondées⁵⁸.

Par ailleurs, alors qu'aux termes de l'exposé des motifs de la loi Colla, une distinction fondée sur l'état civil était considérée comme licite, la LPC ne contient aucune disposition en la matière, et son exposé des motifs ne reprend plus aucune précision à ce sujet.

L'interdiction générale de créer une distinction entre travailleurs qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée, découlant de l'article 14, §§ 1 et 2, de la LPC reste néanmoins d'application.

V.1. Notion

Que recouvre la notion d' « état civil » : vise-t-on uniquement la situation matrimoniale de l'affilié ou plus largement sa situation familiale ?

Le règlement de pension peut faire référence soit à la situation matrimoniale de l'affilié (marié, célibataire, veuf(ve), divorcé), soit à sa situation familiale (marié, isolé, cohabitant légal, cohabitant de fait).

⁵⁷ Art. 2 de la loi anti-discrimination.

⁵⁸ Voir note 3.

La Commission constate que le critère « état civil » ne fait pas l'objet d'une réglementation au niveau européen, si ce n'est de façon indirecte dans le cadre de la distinction homme - femme.

La Commission estime que le fait que l'état civil était un des motifs de discrimination repris dans la loi anti-discrimination avant l'arrêt de la Cour d'arbitrage du 6 octobre 2004 alors que ce critère ne figure pas dans la directive 2000/78/CE, démontre la volonté du législateur belge de régler cette matière.

La Commission constate que la portée de la notion d'état civil n'est pas clairement déterminée, et est source de problèmes et d'insécurité juridique dans le cadre des pensions complémentaires.

La Commission relève néanmoins que, comme suite à la loi anti-discrimination, de nombreux employeurs ont procédé ou envisagent de procéder à l'adaptation de leur plan de pension afin de supprimer les distinctions liées à l'état civil, mais que les modifications intervenues vont en sens divers.

La Commission est d'avis que la question suppose un large débat de société qui devrait aboutir à un règlement dans la loi, et que tant la situation matrimoniale de l'affilié que sa situation familiale doivent être visées par la législation.

V.2. Prestations retraite et décès

Est-il est permis de faire une distinction entre, d'une part, les personnes mariées et les cohabitants légaux et, d'autre part, les autres formes de cohabitation :

- *concernant le capital décès avant la retraite,*
- *concernant la réversibilité d'une rente de pension,*
- *concernant le coefficient – forfaitaire ou non – lorsque le capital vie est exprimé comme « rente x coefficient » dans la mesure où ce coefficient repose sur une base actuarielle au moment de sa détermination.*

Quid d'une différence de traitement au niveau de la détermination du bénéficiaire en cas de décès ?

La cohabitation légale a été instaurée par la loi du 23 novembre 1998⁵⁹. Elle est régie par les articles 1475 à 1479 du Code civil.

⁵⁹ Loi du 23 novembre 1998 instaurant la cohabitation légale, M.B., 12 janvier 1999 ; entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2000.

La cohabitation légale est définie comme étant la situation de vie commune de deux personnes ayant fait une déclaration à l'officier de l'état civil du domicile commun ; la loi précise que deux personnes majeures qui ne sont pas liées par un mariage ou par une autre cohabitation légale peuvent faire ladite déclaration (article 1475 du Code civil).

Il n'existe aucune condition de différence de sexe, ni d'absence de lien de parenté.

La Commission constate la tendance actuelle du législateur à de plus en plus aligner le régime applicable aux cohabitants légaux sur celui des personnes mariées, notamment en matière de droits de succession et d'impôts des personnes physiques. Néanmoins des différences entre les deux régimes subsistent encore dans la législation, notamment en ce qui concerne la pension légale pour laquelle les cohabitants légaux sont considérés comme isolés. Le législateur reconnaît par ailleurs de plus en plus la cohabitation de fait (par exemple en matière de réglementation du chômage, d'aide sociale, de droit successoral etc.).

De manière générale, la Commission estime qu'il ne lui appartient pas de prendre position sur les différentes options possibles. Elle demande que la problématique soit réglée par la loi.

A cet égard, la Commission attire l'attention du législateur sur les points suivants :

- dans la mesure où les travailleurs cohabitants légaux sont assimilés aux travailleurs mariés, la Commission suggère d'étudier dans quelle mesure cette assimilation pourrait être soumise à des conditions restrictives (par exemple : l'existence ou non d'un certain degré de parenté), qui entraîneraient la création d'une distinction entre différentes catégories de cohabitants légaux ;
- dans la mesure où il serait opté pour l'assimilation des cohabitants de fait aux personnes mariées et aux cohabitants légaux, il conviendrait d'être attentif aux discriminations possibles entre cohabitants de fait et isolés. A cet égard, il peut être indiqué de veiller à ce que la cohabitation de fait ait un caractère durable, de manière à maintenir une distinction claire entre cohabitants de fait et isolés ;
- une différence de traitement fondée sur l'état civil et la situation familiale doit reposer sur un critère objectif et être raisonnablement justifié, conformément à l'article 14, § 1^{er} et 2 de la LPC. Le législateur doit cependant clarifier les critères qui peuvent être utilisés dans ce cadre.

Pour illustrer son propos, la Commission mentionne les critères de justification suivants, qui peuvent entrer en ligne de compte.

- Régimes légaux :

Lors de l'octroi de droits dérivés, une distinction fondée sur la forme de cohabitation peut être justifiée par le fait que ces distinctions sont reconnues par le législateur lui-même.

Il faut également être attentif aux différences de traitement en matière de prestations de sécurité sociale, telles la pension légale de survie (par exemple : âge minimum de 45 ans), qui peuvent éventuellement être prolongées dans les prestations complémentaires.

- Soutien de famille :

En ce qui concerne les prestations en cas de décès, une différence de traitement fondée sur la forme de cohabitation peut être motivée par le risque de perte de revenu du soutien de famille.

Exemples possibles :

- Prestations en cas de décès survenant avant la mise à la retraite ;
- Rente en cas de vie dans un plan de pension de type « prestations définies », réversible au conjoint ou cohabitant survivant ;
- Capitaux en cas de vie dans un plan de type « prestations définies » où le capital est exprimé comme une rente multipliée par un coefficient et où ce coefficient tient compte du caractère réversible au non de la rente.

- Différences au niveau de la pension légale

Dès lors que le montant de la pension légale entre en ligne de compte pour le calcul de la pension complémentaire, les différences au niveau de la pension légale peuvent justifier que des différences fondées sur la forme de cohabitation qui découlent des différences au niveau de la pension légale soient prises en considération dans le plan de pension complémentaire.

- Notion de salaire

Certaines prestations relèvent de la notion de « rémunération », de sorte qu'il soit, à cet égard, moins opportun de faire une distinction fondée sur la forme de cohabitation.

Exemples possibles :

- Capitaux en cas de vie dans un plan de pension de type « prestations définies » (à moins que la distinction ne résulte d'une estimation différente de la pension légale ou de facteurs actuariels différents en lien avec la réversibilité de la prestation) ;
- Rente en cas de vie dans un plan de pension de type « prestations définies », non réversible (à moins que la distinction ne résulte d'une estimation différente de la pension légale) ;
- Prestation en cas de vie (rente ou capital) dans un plan de pension de type « contributions définies ».

V.3. Est-il permis de traiter les travailleurs qui sont cohabitants de fait comme les travailleurs mariés ?

La Commission se réfère à ses commentaires sous la question V.2.

V.4. Un plan de pension peut-il prévoir des dispositions spécifiques pour les travailleurs qui sont mariés depuis plus de x mois/années ?

La Commission estime que, dans la mesure où la distinction ne découle pas de différences dans les prestations de pension légale, un traitement différent des travailleurs qui ne comptent pas un nombre de mois ou d'années de mariage minimum ne peut être justifié objectivement.

V.5. La pension légale

V.5.1. Pour les prestations de pension dans lesquelles la pension légale est intégrée, l'estimation de la pension légale - et donc aussi de la prestation de pension finale - peut-elle différer en fonction du type de cohabitation ?

Dans les plans de pension de type prestations définies, les prestations en cas de vie sont souvent déterminées au moyen d'une formule reprenant la pension légale.

Or, il existe une inégalité de traitement en fonction de l'état civil au moment de la liquidation de la pension légale.

Dans la pratique, deux méthodes sont utilisées pour estimer la pension légale lors du calcul du capital de pension complémentaire.

Suivant la première méthode, l'estimation de la pension légale se fait de manière identique pour tous les travailleurs, soit de façon forfaitaire pour tous les affiliés sans tenir compte de leur état civil⁶⁰, soit en déduisant une estimation de la pension légale identique pour tous les travailleurs⁶¹.

⁶⁰ Par exemple, la pension légale est égale à 50 % du minimum entre le plafond salarial pour le calcul de la pension légale et la rémunération.

⁶¹ Par exemple, l'estimation de la pension légale d'un homme célibataire.

Suivant la seconde méthode, l'estimation de la pension légale diffère en fonction de la forme de cohabitation conformément aux différences qui apparaissent lors du calcul réel de la pension légale.

Certains membres de la Commission sont d'avis que, par analogie aux principes énoncés par la Cour de Justice européenne dans la jurisprudence « Barber »⁶², il convient de déduire le même forfait pour tous les affiliés, quelle que soit la forme de cohabitation.

D'autres membres considèrent que l'estimation de la pension légale peut différer en fonction de la forme de cohabitation étant donné que la pension légale elle-même varie, à condition que cela n'entraîne pas une discrimination entre les hommes et les femmes.

D'autres membres enfin considèrent qu'il y a des arguments en faveur des deux méthodes.

La Commission suggère de régler le problème par voie législative dans un souci de sécurité juridique.

V.5.2 Certains engagements de pension complémentaire contiennent des éléments qui renvoient à des dispositions légales spécifiques en dehors des pensions complémentaires (par exemple référence à la pension légale). Lorsque ces dispositions légales contiennent des différences de traitement (par exemple distinction en fonction de l'état civil, de l'âge, ...), l'engagement de pension complémentaire comprendra de ce fait également une distinction. Pour de tels contrats d'assurance de groupe, ces distinctions peuvent-elles être admises aussi longtemps que les éléments générant ces distinctions n'auront pas été éliminés ?⁶³

La Commission se réfère à ses conclusions relatives aux différences de traitement sur la base de l'état civil liées à l'estimation de la pension légale⁶⁴.

⁶² Selon la jurisprudence de la Cour de Justice européenne, le principe de l'égalité de rémunération s'applique à chacun des éléments de la rémunération respectivement accordée aux travailleurs masculins ou féminins.

⁶³ Un exemple d'une telle situation est constitué par les engagements de pension complémentaire que certaines personnes morales de droit public (par exemple les universités) concluent en faveur de leur personnel contractuel. L'objectif de tels engagements de pension complémentaire est de constituer pour le personnel contractuel une pension globale (pension légale + pension complémentaire) qui est équivalente à la pension légale pour le personnel statutaire ; ces engagements contiennent donc souvent des dispositions basées sur le cadre de pension légale pour le personnel statutaire (loi Wijninckx, législation relative aux universités, régime légal des pensions publiques). Ces dispositions légales peuvent cependant contenir des éléments discriminatoires (par exemple, distinction illicite en fonction de l'état civil, de l'âge, ...).

⁶⁴ Voir question V.4.

V.6. Un plan de pension peut-il prévoir que les enfants d'une personne isolée bénéficient, en cas de décès de celle-ci, du double de la rente d'orphelin, alors que les enfants de personnes mariées ne bénéficieront d'un doublement de la rente d'orphelin qu'en cas de décès des deux parents ?

Le doublement des allocations d'orphelin pour les orphelins de père et de mère, constitue-t-il une discrimination ?

La Commission estime que la différence de traitement entre l'orphelin de père et de mère et l'orphelin d'un seul parent est raisonnablement justifiée et est donc licite au sens de l'article 14, § 1^{er} et 2, de la LPC, à condition que le règlement prévoit que la rente d'orphelin payée en cas de décès d'un des parents n'est doublée que si le deuxième parent ne peut pas prendre l'enfant à charge, soit parce qu'il est décédé, soit parce qu'il est inconnu.

La Commission est d'avis que la différence de traitement entre l'orphelin de père et mère et l'orphelin d'un seul parent repose sur un critère objectif et est raisonnablement justifiée au sens de l'article 14, § 2, de la LPC.

La Commission estime que l'état civil ne constitue pas un critère pertinent à cet égard.

V.7. Charge de famille

***Une distinction quant aux avantages décès en fonction du nombre d'enfants est-elle admise ?
Peut-on considérer un nombre maximum d'enfants donnant lieu à une rente différente par enfant en fonction du nombre d'enfants ?***

Certains règlements de pension stipulent des prestations qui dépendent du nombre d'enfants que l'affilié a à charge.

Un capital ou une rente s'élèvera par exemple à 100 par enfant, avec un maximum de 500. Dans ce cas, les orphelins d'une famille de six enfants reçoivent une prestation inférieure à celle perçue par les orphelins d'une famille plus petite.

Les délégations des organismes de pension et des employeurs sont d'avis que, dans la mesure où tous les travailleurs ont droit à une prestation identique, il n'y a pas de distinction illicite lorsque le montant que l'orphelin perçoit en définitive diffère selon la situation personnelle de l'affilié (notamment selon le nombre d'enfants de celui-ci).

Les délégations des pensionnés et des travailleurs estiment quant à elles qu'une différence de traitement fondée sur le nombre d'enfants constitue une discrimination des familles nombreuses, ce qui peut entraîner des discriminations indirectes (liées par exemple à la conviction religieuse ou à l'ascendance).

VI. ASPECTS LIES AU CONTRAT DE TRAVAIL

VI.1. Contrat à temps partiel

L'article 14, § 5, de la LPC qui interdit toute distinction entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel, est-il conforme à la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 97/81/CE ?

Un règlement de groupe peut-il prévoir que les travailleurs qui réduisent leur temps de travail à l'occasion d'un congé parental, d'un crédit-temps ordinaire, d'un congé palliatif, d'une prépension, d'une retraite anticipée, ... sont considérés, pour leur plan de pension complémentaire, comme des personnes occupées à temps plein ?

La même question peut être posée pour tous les travailleurs à temps partiel.

La loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel⁶⁵, transpose en droit belge la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Cette loi interdit un traitement moins favorable des travailleurs à temps partiel au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ; leurs droits peuvent toutefois être déterminés en proportion de la durée de leur travail⁶⁶.

Par ailleurs, l'article 14, § 5, de la LPC dispose que :

« Au niveau de l'affiliation à un régime de pension, toute distinction entre travailleurs à temps partiel et à temps plein est interdite.

Les travailleurs non occupés à temps plein bénéficient des mêmes droits de pension qu'un travailleur à temps plein, compte tenu toutefois de la réduction du temps de travail. »

L'article 8 de la loi Colla, dont est tirée cette disposition, précisait que les droits des travailleurs à temps partiel étaient « au moins » les mêmes droits que ceux valant pour les travailleurs à temps plein.

La Commission constate que la suppression, dans l'article 14, § 5, de la LPC, des mots « au moins » a créé une insécurité juridique.

La Commission est d'avis que, conformément aux dispositions précitées de la loi du 5 mars 2002 et de la LPC, les travailleurs à temps partiel sont également affiliés au plan de pension et

⁶⁵ M.B., 13 mars 2002.

⁶⁶ Art. 4 de la loi du 5 mars 2002.

bénéficient d'un traitement identique à celui des travailleurs occupés à temps plein, si ce n'est que les avantages sont fixés au prorata du taux d'occupation.

La Commission est d'avis qu'il est toujours possible de constituer une pension complémentaire au profit de travailleurs à temps partiel qui soit plus avantageuse que celle qui serait constituée sur une base proportionnelle, à condition que cette différence de traitement soit justifiée objectivement et raisonnablement.

La Commission est ainsi d'avis qu'il n'y a pas de distinction illicite dans les cas où les travailleurs à temps partiel sont assimilés à des travailleurs à temps plein par la législation sociale pour le calcul de la pension légale⁶⁷.

La Commission demande que la problématique soit éclaircie par le législateur compte tenu de la directive 97/81/CE.

VI.2. Contrat à durée déterminée

Les travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée peuvent-ils être exclus des garanties vie et décès après la retraite ? Et des couvertures de risque ?

La matière est réglée par la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée⁶⁸, qui a transposé en droit belge la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Cette loi interdit un traitement moins favorable des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives ; leurs droits peuvent toutefois être déterminés en proportion de la durée de leur travail⁶⁹.

Sont limitativement exclus du champ d'application de la loi, les contrats de travail intérimaire d'une part, et les contrats de travail qui sont conclus dans le cadre d'un programme spécifique de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles organisé ou soutenu par les pouvoirs publics d'autre part⁷⁰.

⁶⁷ Question orale de M. Bruno Van Grootenbrulle au ministre de l'Environnement et ministre des Pensions sur « les travailleurs à temps partiel et leurs droits en matière de pension complémentaire » (n° 10808), Chambre des représentants, 2005-2006.

⁶⁸ M.B., 26 juin 2002.

⁶⁹ Art. 4 de la loi du 5 juin 2002.

⁷⁰ Art. 3 de la loi du 5 juin 2002.

La délégation des employeurs relève qu'en vertu de l'article 4 de la loi du 5 juin 2002, les travailleurs avec un contrat à durée déterminée ne peuvent être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives. Il lui semble que le bénéfice de droits d'importance minimale liés à une occupation sous contrat à durée déterminée, conjointement au lourd et coûteux suivi que les prestations de pensions complémentaires déclenchent, constituent des raisons objectives justifiant un traitement différencié des travailleurs engagés sous de tels contrats. Elle relève qu'il ressort de l'exposé des motifs de la LPC que cette distinction entre les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée est admise ; il serait requis qu'elle soit transposée dans la loi. A titre exemplatif, et d'un point de vue purement pratique, elle souligne qu'il ne lui paraît pas concevable d'imposer indistinctement l'octroi d'une pension complémentaire et le suivi que cela impose à l'égard de travailleurs occupés 3 jours, 15 jours, ou même quelques mois. Pour certains secteurs dont les travailleurs sont très mobiles ou habituellement engagés pour de très courtes durées, une telle obligation est vecteur de coûts (en ce compris administratifs) excessifs et ne constitue donc pas une option envisageable.

Certains membres de la Commission considèrent que ne constitue pas une raison objective justifiant l'exclusion des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée d'un régime de pension, le fait que leur affiliation entraîne une gestion lourde et coûteuse, pas plus que la circonstance qu'il s'agit de travailleurs dont on sait à l'avance qu'ils ne resteront au service de l'entreprise que pendant une période assez courte et donc sûrement pas jusqu'à l'âge de la pension.

En ce qui concerne les pensions de retraite et de survie en cas de décès après la retraite, la majorité de la Commission estime que, lorsque l'organisateur a fait usage de la faculté de n'accorder des droits acquis qu'après un an d'affiliation découlant de la LPC⁷¹, et pour autant que l'engagement de pension n'entraîne pas le paiement de cotisations personnelles, l'affiliation au régime de pension d'un travailleur avec un contrat de travail à durée déterminée ne devient effective qu'après un an. Cela implique que le travailleur avec un contrat de travail à durée déterminée doit être affilié avec effet rétroactif.

Certains membres de la Commission ont estimé que, d'un point de vue juridique, il était opportun d'adapter la LPC de manière à rendre incontestable le fait que l'affiliation peut être reportée jusqu'au terme de la première année, pour ensuite affilier le travailleur concerné avec effet rétroactif.

⁷¹ Art 17 de la LPC.

Par contre, lorsque l'engagement de pension prévoit des droits acquis dès l'affiliation, l'affiliation des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée doit être immédiate, sauf justification objective et raisonnable. Il doit en être de même lorsque l'engagement de pension implique le paiement d'une contribution personnelle du travailleur.

La délégation des travailleurs plaide pour l'affiliation de tous les travailleurs qui ont signé un contrat de travail de plus d'un mois. L'objectif de cette mesure serait d'éviter que les travailleurs qui accèdent à la demande toujours plus grande d'emplois plus flexibles émanant des employeurs, s'en trouvent pénalisés et perdent des droits à la pension.

En ce qui concerne la couverture du risque décès et invalidité avant la retraite, la majorité de la Commission est d'avis que les travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée doivent être traités de la même manière que les travailleurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée.

La délégation des organismes de pension souhaite qu'il soit fait une distinction entre les travailleurs avec un contrat de travail d'une durée de moins d'un mois et les autres travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

La Commission demande que la problématique soit clarifiée par le législateur compte tenu de la directive 1999/70/CE.

La Commission entend attirer l'attention sur un nouvel élément, à savoir la proposition de directive sur la portabilité des droits à pension complémentaire, qui pourrait formuler un certain nombre de conditions en matière d'affiliation à un plan de pension complémentaire.

VI.3. L'ancienneté

Le critère de l'ancienneté (cf. les contributions variant en fonction de l'ancienneté) est-il un critère licite ?

Aux termes de l'exposé des motifs de l'article 14 de la LPC, une différenciation des contributions, personnelles ou patronales, en fonction de l'ancienneté de l'affilié est considérée comme une distinction licite, pour autant que cela n'ait pas pour effet que le travailleur ne soit pas affilié à l'âge de 25 ans.

La Commission est d'avis que, conformément à l'article 14, § 2, *in fine*, de la LPC, cette différenciation des contributions en fonction de l'ancienneté de l'affilié ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé, qui est de favoriser la fidélité à l'entreprise des travailleurs. En conséquence, les taux de contribution liés à l'ancienneté doivent avoir un caractère raisonnable et progressif eu égard à toute la carrière professionnelle du travailleur.

La Commission estime en tout état de cause que la différenciation des contributions en fonction de l'ancienneté ne peut pas avoir pour effet de ne pas accorder des droits acquis après un an d'affiliation conformément à l'article 17 de la LPC.

La délégation des pensionnés considère que dans les faits cette pratique est discriminatoire à l'égard des femmes, celles-ci atteignant généralement une moins grande ancienneté que les hommes.

La délégation des travailleurs est d'avis que les contributions à un plan peuvent progresser en fonction de l'ancienneté à condition, d'une part, que certaines interruptions de carrière soient neutralisées (par exemple : congé de maternité, congé parental, autres congés thématiques etc.) de manière à ne pas créer de discrimination indirecte (au détriment des personnes qui ne travaillent pas) et, d'autre part, que les périodes d'affiliation des travailleurs liés par des contrats de travail temporaires (périodes d'emploi interrompues au sein d'une même entreprise) puissent être agrégés (de manière à tenir compte de l'ancienneté globale).

La délégation des employeurs attire l'attention sur le fait que la question de l'assimilation des périodes d'inactivité aux périodes de travail s'insère dans un débat plus large sur le relèvement du taux d'activité de la population.

VI.4. Suspension du contrat de travail

VI.4.1. Peut-on traiter différemment les travailleurs dont le contrat de travail est suspendu pendant une certaine période (suspension des primes et contrat d'assurance exonéré de cotisations) ? Idem pour les travailleurs de 50 ans et plus et pour ceux qui prennent leur prépension à mi-temps à partir de 55 ans.

Un règlement de groupe peut-il prévoir que seul le paiement de la prime relative à la garantie décès sera poursuivi pendant la période d'interruption de travail (maladie, incapacité de travail, crédit-temps, ...) ?

Un contrat de travail peut être suspendu pour toutes sortes de raisons, et notamment pour cause de maladie ou d'invalidité, dans le cadre d'un régime de crédit-temps, ...

En principe, pendant la période de suspension du contrat de travail, le travailleur ne perçoit plus de salaire, les primes sont suspendues, et il y a exonération des contributions patronales et personnelles.

L'engagement de pension peut toutefois prévoir la poursuite du versement des contributions patronales et/ou personnelles pendant la période de suspension du contrat de travail.

La Commission estime que la solution doit différer selon que les contributions continuent ou non à être versées.

Dans l'hypothèse où les contributions patronales et personnelles ne sont plus versées, il n'est pas discriminatoire au sens de l'article 14 de la LPC de suspendre la constitution des droits de pension complémentaire pendant la période de suspension de son contrat de travail.

En cas d'amélioration de l'engagement de pension pendant la période de suspension du contrat de travail sans augmentation des obligations des affiliés, le travailleur dont le contrat était suspendu et qui recommence à travailler doit obligatoirement bénéficier de l'amélioration du plan de pension pour les années de service prestées à partir de la reprise du travail. L'engagement de pension initial reste quant à lui d'application pour les années de service jusqu'au moment où le contrat de travail a été suspendu.

Par contre, dans l'hypothèse où les contributions patronales et personnelles continuent à être versées, les périodes de suspension du contrat de travail doivent être prises en considération pour le calcul des prestations de retraite et de survie.

La majorité de la Commission se demande si, dans l'hypothèse où le règlement ne prévoit pas la poursuite du versement des contributions pendant la suspension du contrat de travail, il existe des périodes de suspension du contrat de travail qui doivent obligatoirement être prises en considération, et si oui, lesquelles (les périodes d'inactivité assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la pension légale ?).

La délégation des travailleurs fait remarquer que la prépension ne constitue pas un motif de suspension du contrat de travail mais qu'elle représente la fin de ce contrat. Un autre traitement de la prépension peut être justifié.

VI.4.2. Les travailleurs qui sont en incapacité de travail lors de l'instauration d'un plan de pension doivent-ils être affiliés immédiatement ?

Si oui, et dans l'hypothèse où une exonération des contributions est prévue, doit-on payer des primes pour ces travailleurs ?

La Commission note que l'article 13 de la LPC prévoit une affiliation immédiate des travailleurs âgés d'au moins 25 ans et que, selon cet article, l'incapacité de travail ne constitue pas un motif de non-affiliation.

Certains membres de la Commission sont d'avis que ces travailleurs ne doivent pas nécessairement avoir droit immédiatement à des prestations. Ceci dépend du règlement de pension.

La Commission estime que l'éventuelle assurance exonération de primes ne peut couvrir que les travailleurs qui tombent en incapacité de travail après l'instauration du plan.

VI.5. Rémunération

Une distinction progressive du taux de contribution en fonction du niveau de la rémunération est-elle autorisée pour un engagement de pension de type contributions définies?

Cette question n'étant pas réglée par une disposition spécifique, il convient de se référer à l'interdiction générale de créer une distinction illicite entre les travailleurs découlant des termes de l'article 14, §§ 1 et 2, de la LPC.

La Commission estime que la différenciation des contributions en fonction de la rémunération ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé. Ainsi, une différenciation progressive des contributions par échelle peut être considérée comme justifiée objectivement et raisonnablement. Par contre, il pourrait ne pas en être de même pour une différenciation non progressive des contributions⁷².

La Commission demande que la notion de progressivité soit clarifiée par le législateur pour des raisons de sécurité juridique.

⁷² Par exemple, si S = salaire, S1 = salaire limité à un plafond, et S2 = S - S1

Formule progressive : 1% S1 + 2% S2

Formule non progressive : 1 % S si S ≤ S1 et 2 % S si S > S1

Dans tous les cas, la Commission est d'avis que cette différenciation ne peut pas avoir pour effet de ne pas accorder des droits acquis après un an d'affiliation conformément à l'article 17 de la LPC.

VII. Problèmes liés à l'application de la LPC

VII.1. Concept du plan (article 14 de la LPC)

VII.1.1. Les échelles de prime liées à l'âge pour un plan de type contributions définies pour autant que la règle des 4 % de l'article 14 de la LPC soit suivie, sont-elles toujours autorisées ?

Toute différenciation de l'engagement de pension basée sur l'âge est illicite en vertu de l'article 14, § 3, alinéa 1, 3°, de la LPC.

L'alinéa 2 du même article 14, § 3, dispose cependant que :

« Il est toutefois admis, pour les engagements de pension de type contributions définies, une différenciation sur la base de l'âge à condition que le pourcentage appliqué au traitement à un certain âge, pour déterminer la contribution, ne soit pas inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4 %, sur la période qui s'étend entre les deux âges. Si la différenciation s'opère par paliers, cette comparaison s'effectue entre les âges correspondant au début de chaque palier ».

Selon l'exposé des motifs, cette dérogation au principe a été prévue 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. »

La Commission constate que des incertitudes subsistent sur la manière d'appliquer la règle des 4 % dans certains types de plans de pension. Elle renvoie à cet égard à son avis n°10⁷³.

La délégation des organismes de pension et la délégation des employeurs souhaitent un assouplissement de la réglementation.

Par ailleurs, bien que s'interrogeant sur la possibilité de maintenir la règle des 4% sur la base des dérogations autorisées par l'article 6 de la directive 2000/78/CE, la majorité de la Commission plaide pour ce maintien.

⁷³ Commission des Pensions Complémentaires, Avis n° 9, *Application de la règle des 4%*, 8 décembre 2005.

VII.1.2. La période transitoire d'adaptation pour les engagements de pension en cours prévue jusqu'au 1er janvier 2007 est-elle conforme à la directive ?

L'article 23, § 2, alinéa 3, de l'arrêté royal d'exécution LPC dispose que l'article 14, § 3, 3°, de la LPC entre en vigueur, pour les engagements de pension en cours, le 1^{er} janvier 2007, tandis que la directive 2000/78/CE limite au 2 décembre 2006 la possibilité de surseoir à son application.

La Commission constate qu'il y a lieu d'adapter la LPC pour tenir compte du délai fixé par la directive 2000/78/CE.

VII.2.1. En cas de modifications des plans de pension dans le cadre de la LPC ou de la loi anti-discrimination, faut-il appliquer les procédures prévues dans la LPC (chapitre II) ?

La LPC dispose que, dans certains cas, la modification d'un régime de pension ordinaire ne peut être effectuée que par le biais d'une convention collective du travail ou d'une modification du règlement de travail⁷⁴.

Elle organise en outre une procédure, selon le cas, de consultation des organes représentatifs des travailleurs⁷⁵ ou d'information des travailleurs⁷⁶. La non-observation de cette procédure est sanctionnée par la nullité, relative, de la décision de modification⁷⁷.

Quant au régime de pension sectoriel, il est instauré par une convention collective du travail sectorielle dont les dispositions ne peuvent être modifiées que par une convention du même type.

La Commission est d'avis que les dispositions de la LPC concernant la modification d'un engagement de pension sont également applicables lorsqu'il s'agit de déterminer de quelle manière la discrimination constatée sera supprimée.

VII.2.2. Ces modifications donnent-elles lieu à l'application de la gestion dynamique (article 15 de l'arrêté royal d'exécution LPC) ?

⁷⁴ Art. 7 de la LPC.

⁷⁵ Art. 39, §§ 1 et 2, de la LPC.

⁷⁶ Art. 39, § 3, de la LPC.

⁷⁷ Art. 39, § 4, de la LPC.

Conformément aux dispositions du chapitre V de l'arrêté royal d'exécution LPC, une modification de l'engagement de pension de type prestations définies ne peut avoir pour conséquence une diminution des droits constitués afférents aux années de service antérieures à la modification.

Alors que sous la loi Colla, les droits acquis afférents à la période antérieure à la modification de l'engagement de pension faisaient l'objet d'une détermination statique sur la base des éléments de calcul connus au moment de cette modification, en vertu de l'article 15 dudit arrêté royal⁷⁸, ces droits acquis sont revalorisés de manière dynamique, en tenant compte de l'évolution ultérieure du salaire, de l'état civil, de la pension légale, ...

En d'autres termes, lors du calcul des droits acquis, pendant la durée restant à courir de l'engagement, l'engagement de pension original doit être adapté à la progression salariale, aux modifications de l'état civil, à l'évolution de la pension légale, ..., et ce pour les années de service entre la date de souscription, ou d'entrée en service, et la date de la modification.

La majorité de la Commission est d'avis que la gestion dynamique doit être appliquée à toute modification de l'engagement de pension qui a pour objet d'en supprimer les éléments discriminatoires, étant entendu que cette gestion dynamique est relative au passé puisqu'elle vise les années de carrière antérieures à la modification⁷⁹.

Se pose toutefois la question de la date à prendre en considération dans les cas non réglés par la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes ou par la réglementation⁸⁰.

Fondamentalement, la délégation des employeurs s'oppose à la gestion dynamique en raison des surcoûts particulièrement lourds qu'elle est susceptible d'engendrer pour les employeurs, surcoûts que ces derniers ne peuvent de surcroît prévoir et maîtriser. A cela s'ajoute des charges administratives considérables étant donné que l'employeur devra suivre en permanence la situation du travailleur tant au niveau salarial que sur le plan professionnel et civil. Elle souligne donc qu'en elles-mêmes, ces conséquences de la gestion dynamique pourraient inciter les employeurs à supprimer leurs plans de pension ou les dissuader du maintien ou de l'instauration de plans de type prestations définies. Elle demande que soit réinstaurée la disposition prévue sur ce point par l'arrêté royal d'exécution de la loi Colla, en vertu de laquelle les prestations de l'affilié devaient être calculées sur la base des données

⁷⁸ Entré en vigueur le 14 novembre 2003.

⁷⁹ La prestation de pension relative aux années de service postérieures à la modification est déterminée sur la base de l'engagement tel que modifié, comme si l'affilié considéré était entré en service à la date de la modification (art. 15, § 1, 2° de l'arrêté royal d'exécution LPC).

⁸⁰ Les discriminations entre les hommes et les femmes sont interdites comme suite à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes : depuis le 8 avril 1976 en ce qui concerne l'affiliation au régime de pension, et depuis le 17 mai 1990 en ce qui concerne les droits des affiliés (voir supra notes 6 et 7).

prévalant au moment de la modification⁸¹. Par ailleurs, elle indique que si l'on soutient que les modifications liées à l'interdiction des discriminations doivent déclencher également la gestion dynamique, les employeurs se verraient alors en quelque sorte "pénalisés" de cette mise en conformité aux exigences de la non-discrimination. Ils auraient à subir des surcoûts de double origine : ceux découlant de cette "mise en conformité" outre ceux résultant de la gestion dynamique, ce qui est tout à fait contestable. En conséquence, la représentante des employeurs estime qu'à tout le moins les modifications résultant d'une mise en conformité des engagements de pensions aux dispositions légales (notamment en matière de discrimination) ne devraient pas déclencher la gestion dynamique. Les modifications qu'elle préconise pourraient être introduites par arrêté royal.

La délégation des organismes de pension estime qu'il est d'une importance primordiale d'obtenir la sécurité juridique au sujet de la conformité ou non de la gestion dynamique à la loi anti-discrimination. Selon elle, il n'est en effet pas certain que la gestion dynamique ne maintient pas de discrimination existante et, de cette façon, la gestion dynamique est contraire à la loi anti-discrimination. En d'autres termes, elle considère que la modification qui a pour objet de supprimer les éléments discriminatoires d'un engagement de pension ne doit pas relever de la gestion dynamique afin d'éviter de devoir poursuivre la gestion dynamique d'éventuelles caractéristiques discriminatoires de l'ancien plan. Dans le cas contraire, la gestion dynamique serait elle-même source de discrimination et entraînerait une nouvelle obligation de modification des engagements de pension dans le futur. Elle cite l'exemple de la différence de traitement entre travailleurs mariés et non mariés en cas de mariage intervenant après la modification du plan de pension pour supprimer cette différence⁸².

⁸¹ Art. 12 de l'arrêté royal du 10 janvier 1996 portant exécution de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires, M.B., 20 janvier 1996.

⁸² Par exemple, l'ancien plan prévoit un capital en cas de vie de $n/40 \times 100.000$ euros pour les mariés et les cohabitants légaux et de $n/40 \times 50.000$ euros pour les autres ; le plan modifié prévoit un capital en cas de vie de $n/40 \times 75.000$ euros pour tous les travailleurs. Un célibataire a dix ans d'ancienneté de service dans l'ancien plan de pension au moment de la modification ; il a donc droit à $10/40$ de 50.000 euros et $30/40$ de 75.000 euros, soit 68.750 euros. Un autre célibataire qui a aussi dix ans d'ancienneté de service au moment de la modification, se marie un an après. Suivant la gestion dynamique, cet affilié a droit aux avantages d'une personne mariée également pour le temps de service qu'il a presté avant la modification. Ainsi, il aura droit à $10/40$ de 100.000 euros et $30/40$ de 75.000 euros, soit 81.250 euros. La gestion dynamique a donc pour conséquence qu'une différence de traitement entre mariés et non mariés subsiste après que le plan a été modifié pour supprimer cette différence.

CONCLUSION

L'analyse des nombreuses questions qui ont été débattues au cours des séances de la Commission a confirmé la complexité de la problématique de la discrimination en matière des pensions complémentaires.

Si certains de ces problèmes peuvent être résolus par la simple interprétation des dispositions réglementaires applicables, d'autres nécessitent une intervention du législateur afin d'éliminer, dans la mesure du possible, l'insécurité juridique à laquelle tous les acteurs concernés (affiliés, employeurs et organismes de pension) sont actuellement confrontés.

Dans son avis, la Commission a dès lors proposé les adaptations de la réglementation qui lui paraissaient s'imposer tant d'un point de vue général (1), que pour les différents motifs de discrimination en matière de pensions complémentaires (2).

Les différentes recommandations de la Commission sont reprises dans un tableau récapitulatif (3).

1. Recommandations de modification de la législation en général

Dans le cadre de la révision de la loi anti-discrimination pour la rendre conforme aux directives européennes, une attention particulière doit être accordée à la matière des pensions complémentaires afin de concilier cette « nouvelle » loi anti-discrimination avec la loi spécifique qui régit cette matière, à savoir la LPC.

Dans le même temps, il convient également de prendre en compte les autres réglementations européennes ayant une incidence en matière de pensions complémentaires. Sont ainsi visées les directives européennes (et les lois belges qui les transposent) relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, à l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et à l'égalité de traitement des travailleurs ayant un contrat de travail à durée déterminée.

Le groupe de travail est d'avis que la prise en compte de l'ensemble des réglementations est la seule manière d'arriver à un ensemble cohérent et d'éviter que les différents textes de loi se contredisent et donnent à nouveau lieu à des conflits d'interprétation.

En particulier, quelle que soit l'option qui sera retenue par le législateur dans le cadre de la modification de la loi générale anti-discrimination, en ce qui concerne les pensions complémentaires, il faudra en tout état de cause, d'une part, maintenir un principe général fondé sur un système ouvert comme le prévoit actuellement l'article 14 de la LPC lorsque les directives européennes le permettent, et, d'autre part, prévoir de nouvelles dispositions spécifiques pour les critères de l'âge⁸³ et de l'état civil⁸⁴.

De plus, le groupe de travail est d'avis qu'il faut accorder une attention particulière à l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions spécifiques, afin d'éviter une application rétroactive avec les conséquences d'une gestion complexe, lourde et coûteuse ainsi qu'incompréhensible que cela pourrait entraîner.

2. Recommandations de modification de la législation par motif de distinction

L'âge

La Commission est d'avis que la législation belge doit être assouplie en transposant explicitement les dérogations permises par l'article 6 de la directive 2000/78/CE⁸⁵. Il rappelle qu'en vertu de ladite directive 2000/78/CE, ces modifications législatives devront intervenir avant le 2 décembre 2006.

Dans le cadre de cette transposition, la Commission recommande la révision de l'article 14 de la LPC, celui-ci énonçant actuellement un principe quasi absolu d'interdiction de toute discrimination basée sur l'âge.

La Commission préconise également que lors des débats sur la problématique de la fin de carrière, une attention particulière soit accordée à la matière spécifique des pensions complémentaires⁸⁶.

Le sexe

La Commission estime que les seuls problèmes relevant de sa compétence qui doivent faire l'objet d'une modification législative concernent la transposition de la directive 96/97/CE par la loi du 7 mai 1999. A cet égard, elle attire l'attention sur la nécessité de corriger l'erreur

⁸³ Voir infra 2. Recommandations de modification de la législation par motif de distinction.

⁸⁴ Voir infra 2. Recommandations de modification de la législation par motif de distinction.

⁸⁵ La loi anti-discrimination ne prévoit aucune disposition spécifique concernant la problématique des différences de traitement fondées sur l'âge.

⁸⁶ Voir notamment la question III.5. relative au régime favorable en cas de pension anticipée.

matérielle existante et de supprimer la divergence de textes avec l'article 14 de la LPC, ainsi que sur l'absence d'arrêté royal d'exécution.

Quant aux questions relatives à l'éventuelle discrimination entre hommes et femmes résultant de l'application de la LPC, elles doivent faire l'objet d'un débat politique.

L'état civil et la situation familiale

La Commission constate que le critère de l'état civil ne fait pas l'objet d'une réglementation européenne et constitue donc une problématique purement nationale.

Dans l'état actuel des choses, que l'on applique la loi anti-discrimination ou l'article 14 de la LPC, il est possible d'établir des distinctions sur base de l'état civil pour des raisons objectives et raisonnables. L'appréciation de ces raisons relève toutefois de la compétence des cours et tribunaux qui opèrent ainsi certains choix de société, avec pour conséquence un problème d'insécurité juridique et financière pour le secteur.

La Commission considère que ce choix de société doit avant tout revenir au législateur. Dans le cadre de ces nouvelles dispositions, il recommande qu'une attention particulière soit accordée aux mesures transitoires. De même, si ces nouvelles dispositions devaient entraîner des modifications des engagements de pension en cours, la Commission demande que l'on y associe le problème de l'implication de la gestion dynamique telle qu'elle est actuellement imposée par la LPC.

Aspects liés au contrat de travail

Pour des motifs de sécurité juridique, la Commission préconise que la LPC soit clarifiée en particulier concernant la problématique des travailleurs à temps partiel et celle des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée.

Problèmes liés à l'application de la LPC

La majorité de la Commission plaide pour le maintien de la règle des 4 % telle qu'énoncée à l'article 14 de la LPC dans le cadre des dérogations prévues par la directive 2000/78/CE. De plus, en ce qui concerne l'application de cette règle aux engagements en cours, la Commission constate qu'il y a lieu d'adapter la LPC afin de tenir compte du délai fixé par cette même directive.

3. Tableau récapitulatif

Le tableau ci-dessous reprend, sous la forme de deux colonnes, les recommandations du groupe de travail concernant les différentes questions qui lui avaient été soumises.

La première colonne indique les cas dans lesquels une interprétation des textes légaux actuels suffit. La seconde mentionne ceux dans lesquels il y a lieu de modifier la législation existante.

Une croix a été cochée dans les deux colonnes dans les cas où, bien que s'agissant d'un problème d'interprétation, soit une modification législative est souhaitable pour assurer la sécurité juridique, soit certains membres ont demandé une telle modification législative.

		INTERPRETATION DE LA LOI	MODIFICATION LEGISLATIVE
III. L'âge	Transposition de l'article 6 de la directive 2000/78/CE		X
	III.1. Age d'affiliation	X	
	III.2. Affiliation après l'âge terme	X	X
	III.3. Application de l'article 27 de la LPC	X	X
	III.4. Définition de l'âge normal de retraite		X
	III.5. Pension anticipée améliorée	X	X
	III.6. Formules de capital avec facteur de conversion	X	X
	III.7. Règles d'actualisation et facteur de conversion	X	X
	III.8. Formule prestations définies avec déduction de la pension légale	X	
	III.9. Age maximum pour les rentes d'orphelin	X	
IV. Le sexe	IV.1. Tables de mortalité	X	
	IV.2. Formules de capital avec facteur de conversion	X	
	IV.3. Champ d'application de la LPC	X	
	IV.4. Droits dérivés	X	
	IV.5. Transposition de la directive 96/97/CE		X
V. Etat civil et situation familiale	V.1. Notion		X
	V.2. Distinction entre mariés / cohabitants légaux et autres	X	X
	V.3. Cohabitants de fait	X	X
	V.4. Durée minimum du mariage	X	X
	V.5. Formules avec estimation de la pension légale	X	X
	V.6. Doublement de la rente d'orphelin	X	
	V.7. Charge de famille	X	
VI. Contrat de travail	VI.1. Contrat de travail à temps partiel	X	X
	VI.2. Contrat de travail à durée déterminée	X	X
	VI.3. Ancienneté	X	
	VI.4. Suspension du contrat de travail	X	
	VI.5. Rémunération	X	X
VII. Application de la LPC	VII.1. Concept du plan (LPC, art. 14)	X	X
	VII.2. Si modification, application des procédures et de la gestion dynamique	X	