

INFO NEWS

NIEUWE WETTEN INZAKE AANVULLENDE PENSIOENEN

In de nasleep van de hervormingen van het wettelijk pensioen werden recent twee wetten gepubliceerd in het Staatsblad die een aantal wijzigingen aanbrengen aan de wetgeving over aanvullende pensioenen.

- de wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen (gepubliceerd op 19 juni 2014) ;
- de wet van 8 mei 2014 betreffende de aanvullende pensioenen, andere aanvullingen van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid en de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank (gepubliceerd op 2 juni 2014).

In deze nieuwsbrief geven we een beknopt overzicht van deze maatregelen die in de praktijk een impact zouden kunnen hebben op het beheer van uw pensioenplannen.

1 DE UITTREDING

Tot op heden was het begrip uittreding steeds verbonden aan het einde van de arbeidsovereenkomst om een andere reden dan overlijden of pensionering (tenzij bij uittreding in het kader een sectoraal plan). Met ingang van 29 juni 2014 is er sprake van uittreding in het kader van een ondernemingsplan in de volgende situaties:

- beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van een andere reden dan pensionering of overlijden. Indien de verbroken overeenkomst echter gevolgd wordt door een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever die deelneemt aan hetzelfde multi-inrichterspensioenstelsel als dat van de vorige werkgever, is er geen sprake van uittreding, op voorwaarde dat een uittredingsovereenkomst¹ afgesloten wordt die de overname van de rechten en plichten regelt als gevolg van de overdracht van de werknemer naar een andere inrichter. Dit is geen verplichting.
Onder multiwerkgeverspensioenstelsel wordt verstaan: een *identiek* pensioenstelsel dat door meerdere inrichters wordt ingevoerd en waarvan de uitvoering toevertrouwd wordt aan dezelfde pensioeninstelling(en).
- Conventionele overdracht van een werknemer in het kader van een conventionele overdracht van onderneming, zonder overname van de pensioentoezegging (CAO n° 32bis);
- Einde van de aansluiting doordat de werknemer niet langer aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel voldoet zonder dat dit samenvalt met de verbreking van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering (bijvoorbeeld bij verandering van categorie, promotie, « demotie », en/of aansluiting aan een ander plan).

¹Het multiwerkgeversplan moet het (al dan niet) bestaan van een uittredingsovereenkomst vermelden. Deze overeenkomst wordt dan aan het pensioenreglement gehecht. De vorige inrichter blijft wel solidair aansprakelijk ten opzichte van de aangeslotene indien de nieuwe inrichter in gebreke blijft wat betreft de naleving van de uittredingsbepalingen.

In dit geval worden de gevolgen van de uittreding (aanzuivering van de wettelijke minimumrendementswaarborg, de mededeling van de bestemming van de reserves, ...) echter uitgesteld tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan niettemin, indien hij geen overlijdensdekking meer heeft in het kader van het pensioenstelsel waaraan hij niet meer aangesloten is of in het kader van een ander pensioenstelsel van de inrichter, ervoor opteren zijn verworven reserves over te dragen naar een onthaalstructuur die eventueel voorzien is in het pensioenreglement. Dit betekent meerbepaald dat de minimumrendementswaarborg dan wel toegepast zal moeten worden op het ogenblik van de overdracht.

2 DE RENDEMENTSWAARBORG

In een plan met vaste bijdragen was de inrichter verplicht een eventueel tekort ten opzichte van de minimumrendementswaarborg aan te zuiveren, meerbepaald in geval van vertrek van een werknemer (**uittreding**)

Voortaan zal de aanzuivering ten laatste gerealiseerd worden bij de eerste van de volgende gelegenheden : overdracht van de verworven reserves, pensionering of herroeping van het plan.

3 INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING

Een van de voorwaarden om een individuele pensioentoezegging aan te gaan is dat ze niet gedaan mag worden in een periode van 3 jaar vóór de pensionering, werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) of een pseudo-brugpensioen (« canada-dry »-regelingen).

Om « last minute » individuele pensioentoezegging te vermijden wordt voortaan duidelijk bepaald dat het de ingang van het brugpensioen of het pseudobrugpensioen is waarmee rekening gehouden moet worden om te beoordelen of de voorwaarde van 36 maanden nageleefd wordt.

4 COMMUNICATIE MET DE BURGERS

Tegen uiterlijk 31 december 2016 zou elke burger **gegevens** over zijn/haar aanvullend pensioen moeten **kunnen opvragen** via de « databank tweede pensioenpijler » ('DB2P'), die wordt beheerd door de vzw Sigedis. De toegang zal worden verleend via een beveiligde webapplicatie.

Sigedis zal jaarlijks aan elke aangeslotene via de beveiligde elektronische brievenbus van de sociale zekerheid (e-box) laten weten dat zij/hij de geactualiseerde gegevens van « DB2P » kan raadplegen. Sigedis zal ook de burger schriftelijk op de hoogte brengen indien zij/hij binnen zes maanden na de wettelijke pensioenleeftijd het aanvullend pensioen nog niet zou hebben opgenomen.

Vanaf 1 januari 2014 wordt ook de **jaarlijkse pensioenfiche** gewijzigd zodat de vermeldingen coherent zijn met de informatie in DB2P. Zo zal de pensioenfiche die aan de actieve personeelsleden wordt bezorgd aan een standaardmodel moeten voldoen, meerbepaald met vermelding van de verworven reserves op 1 januari van het betrokken jaar. Het is niet meer verplicht een fiche te bezorgen aan de slapers aangezien ze hun gegevens rechtstreeks zullen kunnen raadplegen in DB2P.

We komen op dit onderwerp terug te gepasten tijde.

5 DE VERJARING

Sinds 29 juni 2014 is een uniforme verjaringstermijn van **5 jaar** van toepassing voor alle handelingen die afkomstig zijn van of betrekking hebben op een aanvullend pensioen. Deze termijn geldt voor handelingen die uitgaan van werknemers, aangeslotenen en begunstigten tegenover de inrichter of de pensioeninstelling. Hij is echter niet van toepassing op handelingen tussen de inrichter en de pensioeninstelling. De termijn begint te lopen vanaf het moment waarop de betrokkene over voldoende kennis beschikt (of redelijkerwijze zou moeten beschikken) om een handeling te kunnen stellen.

6 DE BEVOEGDE RECHTBANK VOOR GESCHILLEN AANGAANDE AANVULLENDE PENSIOENEN

Met ingang van 1 september 2014 worden de **arbeidsrechtbanken en –hoven** exclusief bevoegd voor vorderingen inzake aanvullende stelsels van sociale zekerheid die worden ingesteld door aangeslotenen of begunstigten tegen inrichters of pensioeninstellingen. Voor vorderingen tussen de inrichter en de pensioeninstelling kunnen andere rechtbanken bevoegd blijven (zo kan bijvoorbeeld de rechtbank van koophandel optreden bij een geschil tussen werkgever en verzekeraar of blijft de rechtbank van eerste aanleg bevoegd voor de verdeling van het wettelijk pensioen bij echtscheiding).