

A V I S N° 1.893  
-----

Séance du mercredi 12 février 2014  
-----

Avant-projet de loi relative à la création d'un cadre légal pour la suppression progressive des différences de traitement qui sont fondées sur une distinction entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire

X X X

2.631-1

## **A V I S N° 1.893**

---

Objet : Avant-projet de loi relative à la création d'un cadre légal pour la suppression progressive des différences de traitement qui sont fondées sur une distinction entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire

---

Par lettre du 6 mai 2013, monsieur A. DE CROO, Vice-Premier ministre et ministre des Pensions, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis relative à l'avant-projet de loi susmentionné annonçant que l'avant-projet de texte serait transmis à court terme au Conseil. Le texte de cet avant-projet de loi a été communiqué formellement par courriel au Conseil, en date du 11 juin 2013.

Dans cette saisine, figure également une note contenant un certain nombre de propositions relatives à la modification du rendement minimal garanti tel que prévu à l'article 24 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.

L'examen de ces questions a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de celle-ci, le Conseil a émis, le 12 février 2014, l'avis unanime suivant.

x                      x                      x

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

### I. OBJET ET PORTEE DE LA DEMANDE

Par lettre du 6 mai 2013, monsieur A. DE CROO, Vice-Premier ministre et ministre des Pensions, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis relative à l'avant-projet de loi relative à la création d'un cadre légal pour la suppression progressive des différences de traitement qui sont fondées sur une distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires, annonçant que l'avant-projet de texte serait transmis à court terme au Conseil. Le texte de cet avant-projet de loi a été communiqué formellement par courriel au Conseil, en date du 11 juin 2013.

Dans cette saisine, figure également une note contenant un certain nombre de propositions relatives à la modification du rendement minimal garanti tel que prévu à l'article 24 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 la LPC).

L'avant-projet de loi dont saisine s'inscrit dans la problématique plus large de l'harmonisation des statuts ouvriers-employés.

Pour rappel, pour répondre à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 qui imposait de remédier aux différences de traitement constatées entre ouvriers et employés au plus tard pour le 8 juillet 2013, un compromis a été atteint par le Gouvernement sur l'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, le 5 juillet 2013 et plus particulièrement en ce qui concerne les délais de préavis et la suppression du jour de carence. Celui-ci a ensuite été formalisé dans la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que des mesures d'accompagnement.

L'avant-projet de loi dont saisine a, quant à lui, pour objectif d'encadrer la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés, en matière de pensions complémentaires.

## II. POSITION DU CONSEIL

### A. Démarche du Conseil

1. Le Conseil a étudié avec la plus grande attention les projets de texte qui lui ont été soumis pour avis, et en particulier l'avant-projet de loi susmentionné.

Il apprécie d'avoir été consulté sur la présente problématique dans la mesure où les pensions complémentaires font partie intégrante du champ de compétence des partenaires sociaux. L'avant-projet de loi confère, à cet égard, un rôle important aux secteurs et aux entreprises pour harmoniser les plans de pension.

Au cours de ses travaux, le Conseil a pu constater que l'avant-projet de loi dont saisine établit non seulement un cadre pour supprimer progressivement les différences de traitement qui reposent sur la distinction ouvriers-employés en matière de pensions complémentaires mais qu'il aborde également d'autres aspects quant au fond, comme la simplification du mécanisme de la gestion dynamique ou encore la réforme du concept de sortie.

Tout au long de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de la collaboration précieuse de la cellule stratégique du ministre des pensions qu'il tient à remercier. Il a également pris connaissance des remarques de l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA) quant à l'avant-projet de loi dont saisine, plus particulièrement au sujet de la simplification de la gestion dynamique et du concept de sortie au sens de la LPC. Enfin, comme la problématique touche à des aspects collectifs du droit du travail, ses travaux ont également été menés en collaboration avec la Cellule stratégique de la Ministre de l'Emploi et la Direction générale des Relations collectives du travail du SPF ETCS qu'il souhaite également remercier pour sa participation.

2. Etant donné la complexité de la problématique et vu l'urgence, le Conseil a estimé nécessaire de procéder en deux temps pour se prononcer sur l'avant-projet de loi dont saisine.

Dans un premier temps et dans le présent avis, le Conseil entend développer un cadre général qui doit guider les secteurs et les entreprises dans le processus d'harmonisation des statuts ouvriers-employés en matière de pensions complémentaires afin de leur donner, le plus rapidement possible, la sécurité juridique et de maintenir ainsi la confiance de tous les acteurs concernés par cette problématique.

Dans un second temps et dans un avis ultérieur, le Conseil entend se pencher sur les aspects plus techniques de l'avant-projet de loi dont saisine, lesquels requièrent une analyse approfondie de leur impact. Il relève à cet égard la réforme de la gestion dynamique, la réforme du concept de sortie ainsi que la note contenant un certain nombre de propositions relatives à la modification du rendement minimal garanti, faisant partie de la saisine.

3. Le présent avis a dès lors pour objet de formuler un certain nombre de principes qui doivent encadrer la suppression progressive des différences de traitement fondées sur une distinction entre ouvriers et employés. Seront ensuite pointés les articles de l'avant-projet de loi dont saisine qui doivent, au vu de ces principes, faire l'objet de modifications. Le Conseil souligne sur ce point que les principes qu'il entend ci-après mettre en évidence à l'appui du processus d'harmonisation qui doit être entrepris en matière de pensions complémentaires requièrent des modifications importantes et un remaniement en profondeur de l'avant-projet de loi dont saisine.

#### B. Principes encadrant le processus d'harmonisation

Suite à l'examen approfondi de l'avant-projet de loi dont saisine, le Conseil estime que le processus d'harmonisation des statuts ouvriers-employés qui doit prévaloir pour supprimer les différences de traitement reposant sur la distinction ouvriers-employés doit reposer sur un certain nombre de principes qu'il va expliciter ci-après, dont certains sont directement inspirés de l'avant-projet de loi dont saisine. Ces principes ont trait à la date limite ou "cut-off date", à la période transitoire ou période de standstill, au trajet à suivre en vue de l'harmonisation des plans de pension, à la sanction, aux instruments mis en place pour réaliser l'harmonisation au niveau sectoriel.

##### 1. La date limite ou cut-off date

Le Conseil souhaite pour ce point s'inspirer de la technique développée par l'avant-projet de loi dont saisine.

A partir de la date du 1er janvier 2025, il ne peut plus y avoir de différences de traitement fondées sur la distinction ouvriers-employés en matière de pensions complémentaires. Pour l'application du principe d'égalité en matière de pensions complémentaires, l'on se fonde sur les périodes de travail.

Cela signifie que toutes les périodes de travail postérieures à cette date ne pourront plus faire l'objet de différences de traitement qui utilisent le critère de distinction ouvrier-employé. A contrario, les périodes de travail antérieures à cette date ne pourront être remises en cause et seront immunisées même si une différence de traitement fondée sur la distinction ouvrier-employé est présente.

L'immunisation des périodes de travail antérieures au terme du processus d'harmonisation permet de procéder à une harmonisation par étapes et s'appuie sur une jurisprudence constante, telle que détaillée et explicitée dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi.

Le fait que la date limite à laquelle les différences de traitement sur la base d'une distinction ouvriers-employés doivent être supprimées, soit éloignée dans le temps, se justifie par un certain nombre de raisons mises en évidence dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi. Il s'agit de sauvegarder la sécurité juridique ainsi que la confiance et de préserver les objectifs sous-jacents à la LPC, entre autres principalement, l'élargissement et l'approfondissement du deuxième pilier de pension. Vu la complexité technique de la matière, il s'agit également de laisser suffisamment de temps aux partenaires sociaux pour supprimer ces différences de traitement, par la concertation. Ce temps octroyé aux partenaires sociaux doit ainsi permettre d'étaler le coût potentiel qui pourrait résulter de la suppression des différences de traitement reposant sur la distinction ouvriers-employés.

Le Conseil demande d'adapter l'exposé des motifs selon les formules qu'il vient de décrire.

## 2. La période transitoire ou de "standstill"

Le Conseil remarque que selon l'avant-projet de loi, à partir de l'entrée en vigueur de cette législation, une période transitoire ou de "standstill" débute et se termine à la date du 31 décembre 2024.

Durant cette période, les différences de traitement qui reposent sur une distinction entre ouvriers et employés ne sont pas considérées comme discriminatoires mais elles ne peuvent s'accroître davantage.

Cette période est ainsi laissée tout d'abord aux secteurs et ensuite aux entreprises pour mettre en œuvre le processus d'harmonisation visant à supprimer les différences de traitement entre ouvriers et employés afin que ces différences de traitement soient amenées à disparaître quand la période de "standstill" prend fin.

Durant cette période, les périodes de travail valorisées dans le plan de pension sont immunisées à la condition qu'un trajet d'harmonisation, dont les étapes sont décrites ci-après, a été suivi.

Durant cette période, une obligation d'abstention est imposée aux organisateurs, organismes de pension et à tout autre acteur concerné tant sur le plan sectoriel qu'au niveau de l'entreprise, lorsqu'il s'agit d'instaurer de nouveaux plans de pension complémentaire. En d'autres termes, les nouveaux plans de pension complémentaire qui viendraient à être instaurés à partir de l'entrée en vigueur de la loi ne peuvent en principe contenir aucune différence de traitement reposant sur la distinction entre ouvriers et employés.

Durant cette période, pareille obligation d'abstention pèse également sur les acteurs concernés s'agissant des plans de pension existants. A partir de l'entrée en vigueur de la loi, aucune nouvelle différence de traitement se fondant sur la distinction ouvriers-employés ne peut plus être introduite dans les plans de pension existants.

Cependant, tant les plans de pension qui seraient instaurés durant cette période que les plans de pensions existants peuvent encore comporter une différence de traitement qui repose sur la distinction ouvriers-employés lorsque ce traitement différencié constitue un moyen de mettre fin à une différence de traitement qui repose sur la distinction entre ouvriers et employés existant dans un régime de pension à la date d'entrée en vigueur de la loi, à condition toutefois que ce traitement différencié ne conduise pas à aggraver les différences de traitement existantes reposant sur la distinction ouvriers et employés.

### 3. Le trajet à suivre en vue de l'harmonisation des plans de pension

A partir de la date d'entrée en vigueur de la loi, le Conseil constate que selon l'avant-projet de loi, il revient aux partenaires sociaux de mettre en place un trajet d'harmonisation visant à supprimer les différences de traitement se fondant sur la distinction entre ouvriers et employés.

Etant donné l'existence et l'imbrication des plans de pension complémentaires au niveau des secteurs et au niveau de l'entreprise, le Conseil estime préférable de maintenir la cascade proposée par l'avant-projet de loi pour entamer le processus d'harmonisation. Dès lors, la responsabilité de mettre fin aux différences de traitement fondées sur la distinction ouvriers-employés repose d'abord sur les secteurs et ensuite, sur les entreprises. Vu l'imbrication des plans de pension sectoriels et d'entreprise, les entreprises concernées peuvent décider d'attendre le résultat de l'opération d'harmonisation qui aura eu lieu au niveau sectoriel avant d'entamer l'harmonisation des plans de pension au niveau de l'entreprise. Par conséquent, les employeurs qui disposent à la fois d'un plan de pension sectoriel et d'un plan de pension d'entreprise, devront tenir compte du processus d'harmonisation qui se déroule au niveau sectoriel. Après que les secteurs auront mis en œuvre le trajet d'harmonisation qu'ils auront négocié, il revient aux entreprises d'adapter leur plan de pension si elles en ont un.

Etant donné que les secteurs et les entreprises disposent d'un délai suffisamment long pour procéder à l'harmonisation des plans de pension, l'opération d'harmonisation va être étalée sur plusieurs périodes de conclusion d'accords interprofessionnels. L'harmonisation des plans de pension au niveau sectoriel fera, en principe, partie des négociations sectorielles qui ont lieu tous les deux ans concernant les conditions de travail et de rémunération.

Pour entamer le processus d'harmonisation, il revient aux commissions paritaires, qui ont un ressort de compétence qui se chevauche, d'entamer sans délai des négociations à cet effet. Ces négociations doivent tout d'abord conduire à la conclusion de protocoles d'accord, lesquels constituent une étape intermédiaire pour parvenir à la conclusion, à terme, de conventions collectives de travail qui mettent effectivement fin aux différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés. La conclusion de ces conventions collectives de travail n'implique pas une entrée en vigueur immédiate puisque la date limite pour mettre fin aux différences de traitement est une date fixe ultime, la cut-off date, à savoir le 1er janvier 2025.

Les protocoles d'accord négociés au niveau sectoriel doivent, dès lors, préciser l'état d'avancement des négociations au niveau sectoriel et la manière dont les partenaires sociaux envisagent de mettre fin aux différences de traitement.

Dans les deux mois de la conclusion d'un tel protocole, ce dernier doit être déposé au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF ETCS, qui en transmet systématiquement une copie au Secrétariat du CNT.



Afin d'inciter les secteurs à procéder à l'harmonisation de leurs plans de pension sectoriels et étant donné l'impact que ce processus d'harmonisation peut avoir au niveau des entreprises, le Conseil suggère de prévoir, en son sein, une évaluation bisannuelle des trajets d'harmonisation mis en place au niveau sectoriel. Cette évaluation bisannuelle vise d'une part, à encourager les secteurs qui n'auraient pas débuté le processus d'harmonisation à entreprendre effectivement ce processus et d'autre part, à donner, aux entreprises appelées elles aussi à harmoniser les plans de pension à leur niveau, un état de la situation des avancées de l'harmonisation qui auront ou non été réalisées au niveau sectoriel.

Sur la base de ces rapports, le CNT effectuera des évaluations pour chaque 1er juillet de la deuxième année de la période de négociation considérée et transmettra, au 1er juillet sur la base des rapports établis par les commissions paritaires, un rapport des progrès effectués par les secteurs dans le processus d'harmonisation, aux ministres compétents pour l'Emploi et les Pensions.

Une évaluation supplémentaire est prévue entre le 1er janvier 2022 et le 1er juillet 2022 pour les secteurs qui n'ont pas déposé de protocole d'accord ou qui, s'ils en ont déposé un, n'ont pas, depuis ce dépôt, fait de progrès supplémentaires au niveau de l'harmonisation, et ce, en vue de déterminer une sanction.

#### 4. La sanction

Le Conseil constate que l'avant-projet de loi dont saisine prévoit à titre de sanction que passé un certain délai, le plan de pension sectoriel qui n'aurait pas été adapté au niveau sectoriel pour mettre fin aux différences de traitement fondées sur une distinction entre ouvriers et employés, est arrêté un an plus tard et doit être copié pour tous les travailleurs au niveau de l'entreprise.

Etant donné que cette sanction peut avoir des conséquences importantes tant pour les travailleurs que pour l'entreprise, le Conseil estime préférable, en l'état actuel, de prévoir une délégation au Roi pour déterminer la sanction applicable.

Dès lors, si, au 1er janvier 2023, un secteur déterminé n'a pu aboutir à la conclusion d'une convention collective de travail, le Roi peut imposer une sanction dont la nature est déterminée sur mesure en fonction des spécificités du secteur et par un arrêté royal délibéré en conseil des ministres, après avis du Conseil national du Travail.

Le Conseil souhaite en effet être impliqué dans la détermination de la sanction applicable étant donné que, par l'évaluation des progrès réalisés dans le trajet d'harmonisation fixé au niveau sectoriel, qu'il va être appelé à réaliser, en son sein, tous les deux ans, il sera directement informé des évolutions du processus d'harmonisation.

#### 5. Les instruments mis en place pour réaliser l'harmonisation au niveau sectoriel

Le Conseil relève que l'harmonisation des plans de pension au niveau sectoriel a un impact direct sur le paysage et la structuration actuelle des commissions paritaires, encore organisées autour de la distinction ouvriers-employés. Par ailleurs, ces commissions paritaires ne se reflètent pas nécessairement toujours au niveau de l'activité des ouvriers et de l'activité des employés et elles sont souvent asymétriques ou parfois mixtes.

Après avoir consulté sur ce point le SPF ETCS, le Conseil a estimé qu'il n'est pas opportun de toucher au paysage actuel des commissions paritaires dans le cadre de la problématique des pensions complémentaires, les aspects collectifs du dossier devant être réglés dans leur globalité. Dans cette optique, il souhaite éviter que des modifications à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ne soient apportées dans le cadre de la présente problématique, comme le fait l'avant-projet de loi dont saisine.

Le Conseil s'est, dans cette optique, orienté vers la recherche de solutions spécifiques pour le volet des pensions complémentaires. Il a, dès lors, été nécessaire de réfléchir à une technique qui permette, dans le respect du prescrit de la loi du 5 décembre 1968 précitée, l'harmonisation des plans de pension entre les ouvriers et les employés qui travaillent au niveau de la même branche d'activité mais qui ressortissent à des commissions paritaires distinctes, étant entendu qu'une commission paritaire ne peut agir que pour son propre ressort de compétence.

Dans le respect de ses préoccupations, le Conseil préconise, par conséquent, d'introduire la possibilité de désigner un organisateur de pension complémentaire commun à plusieurs commissions paritaires qui appartiennent à la même branche d'activité, notamment le fonds de sécurité d'existence, au moyen de plusieurs conventions collectives de travail propres à chaque commission paritaire concernée, ce qui évite de modifier la loi du 5 décembre 1968 précitée.

Cette solution implique de modifier les législations pour qu'un fonds de sécurité d'existence puisse être désigné par plusieurs conventions collectives de travail conclues chacune au sein des commissions paritaires concernées appartenant à la même branche d'activité, comme l'organisateur de pension commun à chacune d'entre elles. Mais, afin de limiter l'impact de cette solution en pratique, ce fonds de sécurité d'existence, désigné comme l'organisateur commun à plusieurs commissions paritaires, ne peut œuvrer que dans la matière des pensions complémentaires, à l'exclusion des autres missions qui lui sont dévolues par la loi.

Le Conseil indique qu'il convient dès lors d'adapter l'avant-projet de loi dont saisine. Les modifications à apporter dans ce cadre à la législation ne vont dès lors concerner que la LPC et la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence. Il signale que ces modifications ont été préparées par la cellule stratégique pensions en concertation avec le SPF ETCS pour adapter l'avant-projet de loi en ce sens.

C. Articulation de l'avant-projet de loi et inventaire des articles à modifier ou à supprimer

1. Quant au choix d'élaborer une loi distincte

Le Conseil constate qu'il a été opté pour l'élaboration d'une loi spécifique pour encadrer la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés, en matière de pensions complémentaires. Cette loi spécifique est indépendante de la LPC, laquelle règle en tant que telle la matière des pensions complémentaires.

Il rappelle sur ce point que la LPC pose pour principe, en son article 14, que "toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite".

Il estime, par conséquent, que cette disposition doit être vue comme le fondement de l'avant-projet de loi dont saisine dès lors que ce dernier vise à supprimer progressivement les différences de traitement qui reposent sur la distinction ouvriers-employés en matière de pensions complémentaires.

Il est dès lors, selon lui, plus adéquat de créer une section spécifique dans la LPC après le dispositif de l'article 14, visant à donner un cadre général d'harmonisation des statuts ouvriers-employés plutôt que d'élaborer une loi distincte pour ce faire.

Cette nouvelle section à insérer après le dispositif de l'article 14 de la LPC débiterait par un article cadre selon lequel "toute différence de traitement qui repose sur la distinction ouvriers-employés est interdite". L'ensemble du nouveau dispositif sera alors interprété selon cette disposition.

L'insertion d'une nouvelle section dans la LPC présente l'avantage de conserver une unité dans la législation des pensions complémentaires et évite ainsi de devoir définir à nouveau des notions déjà précisées dans la LPC pour l'application de la nouvelle réglementation, réduisant ainsi les problèmes de légistique et d'interprétation.

Par ailleurs, tous les acteurs concernés par le processus d'harmonisation sont ainsi directement informés du cadre général qui doit les guider dans l'harmonisation des statuts ouvriers-employés en matière de pensions complémentaires.

## 2. Inventaire des articles à modifier ou à supprimer

Le Conseil signale que les articles non mentionnés dans la présente section doivent être maintenus dans le futur dispositif de l'avant-projet de loi faisant l'objet de la présente saisine.

### Article 3

Le Conseil rappelle que dans la précédente partie, il a opté pour l'élaboration d'une loi modificative de la LPC, en ajoutant une section spécifique après le dispositif de l'article 14 de la LPC.

Ce choix permet dès lors de ne pas reprendre l'ensemble des définitions contenues dans le dispositif de l'article 3 de l'avant-projet de loi dont saisine, lesquelles figurent déjà en partie dans la LPC.

Dans un souci de lisibilité, il estime néanmoins utile de reprendre dans la nouvelle section de la LPC, les points 6° et 7° du dispositif de l'article 3 de l'avant-projet de loi dont saisine qui définissent respectivement le terme "ouvrier" et le terme "employé".

Par ailleurs, il trouve que les notions d'"ouvrier" et d'"employé" doivent être définies en se référant aux articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

#### Articles 4 et 5

Le Conseil constate que ces articles déterminent la date limite à partir de laquelle des différences de traitement entre ouvriers et employés ne seront plus autorisées et par conséquent, la période transitoire durant laquelle de telles différences de traitement sont autorisées.

Il convient de modifier ces dispositifs dans le sens des principes décrits ci-avant.

#### Article 8

Le Conseil remarque que cet article décrit le processus d'harmonisation des plans de pension au niveau sectoriel.

Il convient de modifier ce dispositif dans le sens des principes décrits ci-avant.

#### Article 9

Le Conseil remarque que cet article détermine la sanction applicable en cas de non-respect de la procédure décrite à l'article 8.

Conformément aux principes énoncés ci-avant, le Conseil souligne que ce dispositif doit être remplacé par un article cadre qui prévoit des évaluations bisannuelles au sein du Conseil national du Travail, liées au temps des négociations interprofessionnelles et des négociations sectorielles qui ont lieu tous les deux ans afin d'examiner la progression dans le trajet d'harmonisation mis en place au niveau sectoriel.

Quant à la sanction, il rappelle qu'il propose de donner une délégation au Roi, qui peut imposer une sanction dont la nature est déterminée sur mesure en fonction des spécificités du secteur et par un arrêté royal délibéré en conseil des ministres, après avis du Conseil national du Travail.

#### Article 10

Le Conseil constate que cet article décrit les principes applicables au niveau de l'harmonisation des plans de pension au niveau de l'entreprise en cas de transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement.

Si les principes décrits dans cet article doivent être maintenus, il convient néanmoins de modifier ce dispositif au niveau des dates qui y figurent pour qu'elles soient conformes à celles arrêtées ci-avant.

#### Article 22

Le Conseil constate que cet article dispose que l'article 45 de la loi ONSS n'est pas d'application dans le cadre de la présente problématique.

Il demande que cet article soit réécrit.

#### Chapitre 3, sections 2, 3 et 5

Le Conseil constate que ces deux sections introduisent respectivement les modifications nécessaires à la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence et à la LPC formulant des solutions qui impliquent également de modifier la loi du 5 décembre 1968 précitée, ce qu'il n'estime pas opportun.

Il rappelle à cet égard que les sections 2 et 5 de l'avant-projet de loi doivent être complètement remaniées tenant compte de la solution qu'il a explicitée ci-avant pour permettre l'institution d'un organisateur commun à plusieurs CP et que la section 3 de l'avant-projet de loi doit être retirée de ce dernier.

Quant à la section 2 relative aux modifications à la loi du 7 janvier 1958 précitée, un article 1/1 doit y être inséré, afin de donner la possibilité d'instituer un fonds de sécurité d'existence commun à plusieurs commissions paritaires.

S'agissant des modifications à apporter à la LPC en vue d'instituer un fonds de sécurité d'existence commun à plusieurs commissions paritaires, il convient d'adapter la notion d'organisateur définie à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 5), a) afin de limiter son activité à la mission de constituer une pension complémentaire.

Quatre dispositions nouvelles doivent également être ajoutées. Une première disposition devrait permettre au Roi de rendre obligatoire des conventions collectives de travail conclue au sein de différentes (sous-)commissions paritaires par lesquelles ces dernières instituent un organisateur commun ou désignent un organisateur déjà institué de sorte qu'il devient commun à plusieurs (sous-)commissions paritaires.

Une deuxième disposition serait une disposition transitoire qui vise à régler le sort des organisateurs de pension existants au moment de l'entrée en vigueur de l'avant-projet de loi, exerçant d'autres missions que la constitution de pensions complémentaires. La condition que la personne morale instituée comme organisateur n'ait pour objet que la constitution de pensions complémentaires ne peut leur être d'application immédiate.

Une troisième disposition apporterait les adaptations légales nécessaires afin de permettre à plusieurs (sous-)commissions paritaires de désigner la même personne morale gérée paritairement comme l'organisateur de leur régime de pension. Il doit être imposé de reprendre un certain nombre de mentions dans les statuts de l'organisateur de pension commun à plusieurs commissions paritaires. Ces mentions visent à inciter les partenaires sociaux à régler au préalable un certain nombre de questions en cas d'institution d'un organisateur commun à plusieurs commissions paritaires, telles que la composition de l'organe de gestion compte tenu de la gestion paritaire qui doit être assurée, le nombre de membres composant cet organe de gestion, leurs pouvoirs, le mode d'affectation du patrimoine de l'organisateur si ce dernier cesse d'intervenir pour l'une des commissions paritaires concernées.

Une quatrième disposition aurait pour objet d'assurer la cohérence entre les différentes conventions collectives de travail qui règlent l'intervention d'un organisateur pour plusieurs (sous-)commissions paritaires. Les règles de fonctionnement de l'organisateur devraient être décrites dans les mêmes termes par les différentes conventions collectives de travail, ce qui suppose une concertation préalable entre les différentes (sous-)commissions paritaires.

Par ailleurs, dans la section 5, un certain nombre de dispositions de l'avant-projet de loi doivent être retirées, en particulier celles relatives à la simplification de la gestion dynamique (article 29, 1°), à la réforme du concept de sortie (articles 23, 2°), au régime de pension multi-organisateur (article 23, 3°).

En d'autres termes, dans cette section 5, il convient de supprimer l'article 23, 2° et 3° de l'avant-projet de loi, l'article 28, 2° et 3° et l'article 29, 1°.

### Article 33

Le Conseil remarque que le dispositif de l'article 33 de l'avant-projet de loi a trait à la norme salariale et à son éventuel dépassement en cas d'harmonisation, lequel ne donnera lieu à aucune sanction définie dans la législation qui vise à maîtriser le développement du coût salarial.

Il suggère de supprimer ce dispositif et de le remplacer par une mention spécifique dans l'article ayant trait aux évaluations qui doivent être effectuées au sein du Conseil national du Travail, selon laquelle "lors de ces évaluations, les partenaires sociaux seront attentifs à la question du coût".

### Article 34

Le Conseil observe que cet article a pour objet de confier au ministre des pensions le soin d'effectuer une évaluation, sept ans après l'entrée en vigueur de l'ensemble du dispositif, de la possibilité pour les travailleurs de refuser d'entrer dans un nouveau plan de pension, et ce, afin de déterminer si cette possibilité doit être maintenue.

Si cet article doit être maintenu dans le nouveau dispositif, il convient cependant de modifier les dates qui y sont mentionnées.

### Article 35

Le Conseil constate que l'article 35 de l'avant-projet de loi détermine sa date d'entrée en vigueur le 1er juillet 2013.



Il convient de modifier cet article en ce qu'il fixe l'entrée en vigueur de l'ensemble du dispositif qui reste encore à déterminer.

D. Remarque finale

Afin de préserver la sécurité juridique dans la matière des pensions complémentaires et de maintenir ainsi la confiance de tous les acteurs concernés par le processus d'harmonisation, le Conseil insiste pour que l'avant-projet de loi dont saisine soit remanié le plus rapidement possible selon les principes et les considérations qu'il a énoncées tout au long du présent avis.

Il rappelle également qu'il entend se prononcer dans un second temps sur les aspects plus techniques de la problématique ainsi que sur la modification du rendement minimal garanti telle que proposé par le ministre des Pensions.

-----