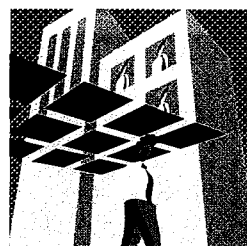


Stibbe

A.J.P.D.S. – 27 mai 2010

## Egalité de traitement dans les pensions complémentaires

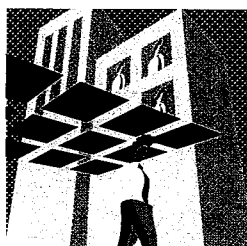
Corinne Merla  
Florence Delogne  
02/533.57.44  
Corinne.merla@stibbe.com  
Florence.delogne@stibbe.com



Stibbe en collaboration avec  
Herbert Smith et Gleiss Lutz

## Contenu de l'exposé

1. Cadre légal
2. LPC
3. Loi Cadre
4. Loi Homme-Femme
5. Contrôle / sanctions
6. Aperçu de la jurisprudence belge



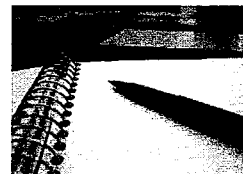
Stibbe

1



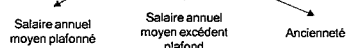
Stibbe in association with  
Herbert Smith and Gleiss Lutz

## Exemple



- Plan de pension géré par un fonds de pension (IRP)
- Affiliés: employés sous CDI âgés de minimum 25 ans
- Age terme: 65 ans
- Pension:

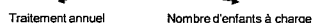
$$\text{Capital} = (2,16 \times S_1 + 8,10 \times S_2) \times N/40$$



- Règle d'anticipation favorable entre 60 et 65 ans pour les actifs (4% au lieu 6% par année d'anticipation et 2% pour prépensionnés)
- Proratisation pour les temps partiels, sauf crédits temps
- Licenciement collectif en 2008 → prépensionnés ont droit à majoration du facteur « N »

- Décès avant retraite:

$$\text{Capital} = 3 \times S + k \times S/2$$




Pour affiliés isolés: 3 → 1,5

- Rente d'orphelins payée jusque 25 ans, doublée quand affilié isolé ou orphelin de père et de mère

## 1. Cadre légal



- **Art. 45** de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté – loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (ci-après **loi ONSS**)
- **Art. 4** de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires – abrogée par la LPC (ci-après **loi Colla**) 
- **Articles 13 et 14 modifiés** 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**)
- La loi du 5 juin 2002 sur le principe de non discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée (ci-après **loi sur les CDD**)
- La loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel (ci-après **loi sur le travail à temps partiel**)

## 1. Cadre légal



- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après la loi Cadre)
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après la loi Homme-Femme)
- ✓ Commission des pensions complémentaires
- Avis n° 11 « anti-discrimination » du 30 mars 2006
- Avis n° 30 du 9 juin 2009 qui actualise l'avis n° 11



## 1. Cadre légal



- ✓ Relation entre les lois anti-discrimination et les dispositions anti-discrimination de la LPC (i.e. article 14)
  1. La question de savoir si une distinction est licite en matière d'anti-discrimination dans les pensions complémentaires doit être appréciée au regard de la loi qui protège spécifiquement le critère utilisé pour la distinction.
  2. Si aucune loi ne protège spécifiquement le critère: vérifier si la distinction ne constitue pas une discrimination au sens de l'article 14, § 1er, alinéa 1er LPC.



## 1. Cadre légal



✓ Uniformisation des concepts, définitions utilisés dans la loi Cadre et la loi Homme-Femme

**Exemple** : même définition dans les différentes lois :

- du domaine d'activité « relations de travail »
- du domaine d'activité « régimes complémentaires de sécurité sociale »

**Il existe une discussion quant à savoir ce qui tombe dans le domaine d'activité « régimes complémentaires de sécurité sociale » :**

- Tous les engagements de pension visés par la LPC
- Tous les régimes collectifs de pension au profit de dirigeants d'entreprise
- Discussion concernant les engagements individuels de pension
- Discussion concernant la LPCI

## 1. Cadre légal



✓ Critères de distinction relevant:

- Âge
- Sexe
- État civil et situation familiale
- État de santé actuel au futur
- Nature du contrat de travail (ex: contrat de travail à durée déterminée, à temps partiel)
- Autre critère de distinction tel que l'ancienneté, la rémunération etc.

## 1. Cadre légal



CRITERE	LOI SPECIALE / LPC
AGE	Loi Cadre (+ certains articles de la LPC)
SEXE	Loi Homme-Femme
ETAT CIVIL / SITUATION FAMILIALE	Loi Cadre
ETAT DE SANTE ACTUEL OU FUTUR	Loi Cadre (+ article 13 LPC)
NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	Loi sur les CDD Loi sur le travail à temps partiel (+ article 14 §2 LPC)
CATEGORIE DE PERSONNEL	Article 14 LPC
AUTRES CRITERES	Article 14 LPC

## 2. La LPC



✓ Article 14 LPC

- **Contenu article 14:**

« Toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires\* est illicite. La discrimination est une distinction de traitement de personnes se trouvant dans une situation comparable qui ne repose pas sur une critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée. A cet effet, il est tenu compte de l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la distinction de traitement et du fait que cette distinction de traitement ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif. »

\* « affiliés et bénéficiaires » ajoutés par loi Cadre

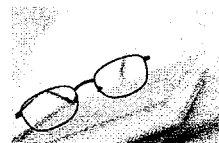
## 2. La LPC



- **Liste de critères protégés:**

liste ouverte : **tout type de distinction** est potentiellement susceptible de constituer une discrimination si cette distinction n'est pas justifiée conformément au système de justification prévu par l'article 14 LPC (voir cependant slide 5 relatif à la relation entre les nouvelles lois anti-discrimination et les dispositions anti-discrimination de la LPC)

## 2. La LPC



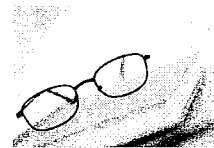
- **Système de justification d'une distinction :**

Il y aura discrimination au sens de l'article 14 LPC lorsque la différence de traitement

1. Concerne des personnes se trouvant dans une situation comparable;
2. Ne repose pas sur un critère objectif et;
3. N'est pas raisonnablement justifiée.

Il faut tenir compte de l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la différence de traitement et du fait que la différence de traitement ne peut être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

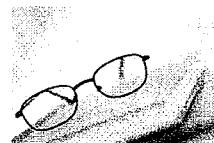
## 2. La LPC



### • Travailleurs à temps partiel :

- Interdiction de la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel (art. 14 §2) : principe du prorata (voir également la loi sur le travail à temps partiel).
- Question récurrente: est-il licite de donner plus que le prorata ?
- Les travaux préparatoires de la Loi Cadre précisent qu'il n'est pas interdit d'octroyer aux travailleurs à temps partiel des avantages supérieurs à l'application de la règle proportionnelle qui est fonction de leur temps de travail dès lors qu'il s'agit notamment de tenir compte de périodes assimilées à des travailleurs à temps plein pour le calcul de la pension légale par exemple (voir également l'avis n°30 de la LPC).

## 2. La LPC



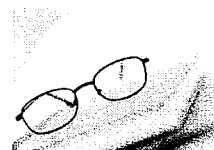
En principe pas de risque de dépassement de la limite fiscale des 80 % (une des conditions pour que les cotisations patronales soient déductibles art. 59 CIR 92) dans un certain nombre de circonstances

Cfr. **Décision du SDA du 13 octobre 2009:**

Dans les cas suivants, la dernière rémunération brute annuelle normale à prendre en compte pour la limite des 80% est la rémunération que le travailleur aurait perçue s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail:

1. Des périodes de **chômage temporaire**;
2. Une **prépension mi-temps** pour les travailleurs d'au moins 55 ans;
3. Un droit au **crédit-temps** pour les travailleurs avec une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui les occupe;
4. Une **réduction des prestations d'1/5<sup>ème</sup>** à concurrence d'un jour par semaine ou de 2 demi-jours pour les travailleurs qui ont au moins une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise qui les occupe;
5. Un **droit des travailleurs de 50 ans ou plus** à une réduction des prestations de travail à mi-temps ou à une diminution des prestations d'1/5<sup>ème</sup>, s'ils justifient une ancienneté de 20 ans comme travailleur et une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise qui les occupe;

## 2. La LPC

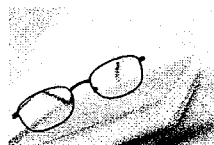


6. Un droit ou congé pour soins palliatifs;
7. Un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
8. Un droit au congé parental;
9. Une adaptation temporaire de la durée du travail par la diminution de la durée du travail d'1/4 ou d'1/5<sup>ème</sup>;
10. Une réduction individuelle et temporaire des prestations de travail d'1/5<sup>ème</sup> ou d'1/2;
11. Un régime collectif et temporaire de suspension totale ou partielle de l'exécution de contrat de travail;



Déductibilité fiscale à la condition que le règlement de pension prévoit que l'employeur est tenu de continuer à financer le plan de pensions pendant ces périodes de réduction des prestations de travail.

## 2. La LPC



### ✓ Article 13 LPC

- Affiliation dès 25 ans ⇒ neutralise périodes d'attente liées à « clause d'essai »
- Examen médical dans cas limités (éviter anti-sélection)
- Octroi pas subordonné à décision complémentaire de l'organisateur, de l'employeur ou organisme de pension
- Prorogation au-delà de l'âge terme lorsque le travailleur reste en service:



L'article 13 LPC prévoit désormais que l'affilié continue à se constituer des droits de pension aussi longtemps qu'il est en service.  
Selon travaux préparatoires de la loi Cadre: dans plans DB si affilié atteint la carrière maximale (facteur "N") définie par règlement, pension n'évolue plus ensuite qu'en fonction de l'évolution de salaire.



### 3. Loi Cadre



- ✓ Liste de critères protégés: liste fermée (limitative) de critères : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.
- ✓ Distinctions visées : Distinction directe et indirecte.

### 3. Loi Cadre



- ✓ **Système de justification d'une distinction directe ou indirecte : en principe un système ouvert de justification (articles 7 et 9):**
  - Distinction doit être objectivement justifiée par un but légitime et les moyens de réaliser ce but doivent être appropriés et nécessaires.

### 3. Loi Cadre



✓ **Système de justification d'une distinction (suite) : un système fermé de justification pour certains critères et pour certains domaines d'activité tels que les relations de travail et les régimes complémentaires de sécurité sociale (art. 8):**

- Domaines d'activité : Notamment les relations de travail et les régimes complémentaires de sécurité sociale
- Critères : l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap.
- Seule justification possible : une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

### 3. Loi Cadre



✓ **Système de justification d'une distinction (suite): un système fermé « amélioré » (art. 12): motifs spécifiques de justification pour le critère de l'âge:**

- *En matière de relations de travail et de **régimes complémentaires de sécurité sociale**, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.*

### 3. Loi Cadre



✓ *En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale*, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe:

1) La fixation d'un âge d'admission.

⌚ **Article 13 LPC** qui prévoit que l'affiliation à un engagement de pension ne peut pas être reportée au-delà de l'âge de 25 ans

2) La fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité.

⌚ **Article 27 LPC** qui n'autorise le droit au rachat des réserves ou le paiement des prestations de pension au plus tôt qu'à partir de 60 ans et **article 13 LPC** qui prévoit la constitution de droits de pension tant que l'affilié est en service

### 3. Loi Cadre



3) La fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants

4) L'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels

5) Les distinctions fondées sur l'âge en ce qui concerne les contributions, en ce compris les contributions personnelles, dans les engagements de type contributions définies ou cash balance\* dans le respect de la règle dite des « 4% »

↳ = paliers de 4% pour les « tranches » de taux de contribution

\* Prestation = capitalisation sur base rendement déterminé de contributions attribuées à échéances déterminées

## 4. Loi Homme - Femme

- ✓ Liste de critères protégés : liste fermée (limitative) de critères : le sexe



Une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe est assimilée à une distinction directe sur le sexe.

- ✓ Distinctions visées : Distinction directe et indirecte

## 4. Loi Homme - Femme

- ✓ Système de justification d'une distinction : système fermé :



- En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale : principe (article 12, § 1er) : une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe
- En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale : Dérogations spécifiques reprises de l'article 14 LPC :
  - Une distinction directe fondée sur le sexe pour les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 (arrêt CJCE Barber) ne constitue pas une discrimination directe illicite.



Nouveauté : confirmation qu'il ne s'agit pas non plus d'une discrimination au sens de l'article 45 de la loi ONSS

## 4. Loi Homme - Femme



- Une distinction directe fondée sur le sexe pour les années de service prestées après le 17 mai 1990 est licite lorsqu'elle repose sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes



SAUF :

- au niveau des contributions personnelles (nouveau par rapport à l'article 14 LPC) ;
- au niveau des contributions dans les engagements de pension de type contributions définies.

## 5. Contrôle / sanctions



✓ Loi Cadre/ Loi Homme-Femme :

- **Nullité absolue des dispositions contraires à la loi**  
Mise à niveau de l'avantage non accordé au groupe discriminé (Levelling up)
- **Nullité des clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la loi**
- **Interdiction de mesure préjudiciable sauf pour des motifs étrangers à la plainte**
- **Indemnisation du préjudice:**
  - Soit dommage réellement subi;
  - Soit indemnisation forfaitaire du dommage.

## 5. Contrôle / sanctions



- **Action en cessation**
- **Astreinte**
- **Sanctions pénales: un mois à un an de prison/ amende de 50 EUR à 1000 EUR (ou l'une de ces peines seulement) si incitation à la discrimination**
- **Application des sanctions pénales de la LPC en cas d'infraction à la loi Cadre et à la loi Homme-Femme.**

## 5. Contrôle / sanctions



### ✓LPC

Contrôle du respect du titre II (volet social) de la LPC par la CBFA (articles 49 et suivants LPC) :

- Obligation de communication d'information par les organismes de pension et les personnes morales concernées par l'exécution des engagements de solidarité;
- Inspections sur place;
- Les agents, courtiers ou intermédiaires sont tenus de fournir à la CBFA sur simple demande tout renseignement;
- Les commissaires agréés et les actuaires désignés doivent porter à la connaissance de la CBFA tout fait ou toute décision dont ils ont eu connaissance dans le cadre de leur mission et qui constitue une infraction à la LPC et à ses arrêtés d'exécution.

## 5. Contrôle / sanctions



- Si la CBFA constate que les organismes de pension, organisateurs et personnes morales concernées par l'exécution des engagements de solidarité ne se conforment pas aux dispositions de la LPC ou de ses AR d'exécution, elle fixe le délai dans lequel il doit être remédié à la situation.

## 5. Contrôle / sanctions



- Si au terme du délai, il n'a pas été remédié à la situation, la CBFA peut communiquer ses injonctions :
  - 1° à l'organisateur;
  - 2° au comité de surveillance;
  - 3° au CE ou, à défaut au CPPT, ou, à défaut, à la DS;
  - 4° aux représentants des affiliés et des bénéficiaires du régime de retraite;
  - 5° aux affiliés et aux bénéficiaires du régime de retraite.

La CBFA peut rendre ses injonctions publiques par la voie du Moniteur belge ou par voie de presse.

- Si au terme du délai, il n'a pas été remédié à la situation, la CBFA peut, après que l'institution ou la personne ait été entendue ou convoquée, lui infliger une amende à raison d'un maximum de 1.875.000 EUR par infraction ou d'un maximum de 2.500 EUR par jour de retard.

## 5. Contrôle / sanctions



- Surveillance par la CBFA du respect de l'article 12 de la loi Cadre et de l'article 12 de la loi Homme-Femme
- Levelling up
- Sanctions pénales (article 54 LPC) : un mois à 5 ans de prison / amende de 25 à 250 EUR ou une de ces peines seulement :
  - Pour les administrateurs, gérants ou mandataires d'organismes de pension et les personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité et les organisateurs, employeurs ou leurs mandataires SI :
    - Déclarations sciemment inexactes sur l'application de la LPC à la CBFA
    - Refus de fournir les informations.

## 5. Contrôle / sanctions



- Pour les administrateurs, commissaires, actuaires désignés, directeurs, gérants ou mandataires d'organismes de pension et les autres personnes morales chargées de l'exécution de l'engagement de solidarité et les organisateurs et employeurs ou leurs mandataires SI:
  - Non respect de leurs obligations en vertu de la LPC,
  - Collaboration à l'exécution d'engagements de pension contraires à la LPC et à ses AR d'exécution.



## 6. Aperçu de la jurisprudence belge

### 6.1. Co-existence de plans différents

### Cour du travail de Bruxelles – 12.9.1997

#### Faits

- Société VH a 2 sièges, un à Anvers, l'autre à Bruxelles. Seuls les travailleurs du siège de Bruxelles bénéficient d'une assurance groupe
- Travailleur occupé à Anvers de 1974 à 1991 lance citation en 1992 contre société VH pour l'entendre condamnée à lui payer l'avantage « assurance groupe », en invoquant discrimination sur base art. 45 loi ONSS
- 1<sup>er</sup> degré: demande partiellement fondée

#### Arrêt de la Cour

- Un régime de pension peut être limité à certaines catégories du personnel
- Critère doit être objectif et raisonnable
- « catégorie » doit être interprété de manière large
- Sièges Bruxelles et Anvers = 2 « UTE » différentes issues fusion de 2 sociétés, avec CCT spécifiques
- CE des 2 UTE informés de l'existence de l'ass. gr. au siège de BXL
- Réforme jugement ad quo et déclare demande non fondée

## Tribunal du travail de Bruxelles – 1.10.2004

### Faits

- Société A reprise par Société B en 1989

Assurance groupe A

Assurance groupe B  
Assurance groupe A

- En 2002 un travailleur ex. A se plaint que assurance groupe A est moins avantageuse qu'assurance groupe B et invoque discrimination sur base art 4 loi Colla (et art. 14 LPC – invoqué par Tribunal)
- Demande qu'il soit ordonné à société B de lui appliquer plan B avec effet au 1.4.1989

### Jugement du Tribunal

- Groupe de travailleurs « ex. A » = catégorie spécifique
  - Société B tenue respecter contrats de travail lors reprise et il est possible (?) que les différences ne soient pas limitées à l'assurance groupe
  - ↻ justification objective; distinction non discrétionnaire / arbitraire
- Demande non fondée

## Cour du travail de Bruxelles – 24.3.2009

### Faits

- Société A reprise en 1996 (CCT 32 bis) par société B
- 1.1.1997: instauration nouveau plan de pension. Choix pour les travailleurs ex. A entre plan A et nouveau plan
- 7.2001 : fin contrat travail
- 7.2002 citation contre société B et assureur car capital pension inférieur au capital perçu par collègue affilié au nouveau plan
- Travailleur invoque art. 45 loi ONSS + art. 4 loi Colla
- Argument: interdit d'avoir 2 plans différents
- 1<sup>er</sup> degré:
  - action contre employeur non recevable car convention de transaction
  - action contre assureur non fondée car pas de discrimination

## Cour du travail de Bruxelles – 24.3.2009

### Arrêt de la Cour

- Action contre employeur recevable
- Art. 4 loi Colla > art 45 loi ONSS (lex specialis + lex posteriori)
- Coexistence des 2 plans provient :
  - choix individuel
  - Interdiction légale d'affiliation obligatoire
- But légitime: ne pas priver travailleurs transférés de leur ancien plan
- Information individuelle détaillée → décision en connaissance de cause

## Cour du travail de Liège 8.2.2010 (après Cassation)

### Faits

- 2 travailleurs (pensionnés en 1998 et 1999) de la société A assignent en septembre 2001 la société A et l'assureur (en tant que tiers complice) pour obtenir un complément de capital pension en invoquant discrimination entre travailleurs affiliés à assurance groupe avant 1.1.1988 et ceux affiliés après 1.1.1988
- Invoquent art.45 loi ONSS et art. 4 loi Colla
- Demandent condamnation solidaire ou in solidum ou l'un à défaut de l'autre à leur payer capital brut complémentaire

## Cour du travail de Liège 8.2.2010 (après Cassation)

Arrêt de la Cour

- Déjà jugé avant Cassation qu'action contre employeur prescrite sur base art. 15 LCT car introduite + d' 1 an après âge terme;
- Action contre assureur pas soumise à art. 15 LCT car ne vise qu'actions naissant du contrat de travail et entre parties à ce contrat
  - art. 34 LCAT (3 ans) pas applicable car action ne dérive pas du contrat d'assurance groupe puisqu' assureur a payé ce qui était prévu aux conditions prévues
  - action en responsabilité extracontractuelle pour tierce complicité dans violation art 45 loi ONSS et art. 4 loi Colla
    - > art. 2262 bis Code civil
    - > action recevable
- Art. 45 loi ONSS et art. 4 loi Colla interdisent distinction quelconque au sein d'une catégorie
- « Catégorie » pas défini par loi → vise « groupe homogène de travailleurs auxquels il est raisonnable d'accorder les mêmes avantages au niveau social ». En l'espèce: « personnel de cadre des services administratifs et techniques »
  - ⇒ distinction selon date d'affiliation est discriminatoire car ne constituent pas 2 catégories ≠
  - Raisons historiques et volonté de fidélisation des nouveaux entrants rejetées par Cour.

Stibbe

38

Stibbe in association with  
Herbert Smith and Gleiss Lutz

## Cour du travail de Liège 8.2.2010 (après Cassation)

Arrêt de la Cour

- Réforme jugement attaqué et condamne assureur à payer dommages et intérêts liés à perte d'une chance.  
Fixation ex aequo et bono en tenant compte long silence et absence de réaction des demandeurs originaires  
→ ± 1/8<sup>ème</sup> des montants demandés

Stibbe

39

Stibbe in association with  
Herbert Smith and Gleiss Lutz

## Tribunal du travail de Liège 10.2.2010

### Faits

- Fusion de 2 sociétés (CCT 32bis) avec maintien 2 régimes de pension différents
- 1 travailleur lance citation contre employeur pour discrimination en raison absence d'harmonisation
- Invoque CCT 32bis, art. 1134 et 1382 C. civ., art. 45 loi ONSS, art. 14 LPC

### Jugement

- Pas de violation CCT 32bis en respectant conditions de rémunération des 2 groupes
  - Art. 1134-1382 C. civ. (responsabilité contractuelle ou quasi-délictuelle pour violation du principe général de non-discrimination): défaut d'harmonisation ≠ faute.  
Harmonisation vers le haut = but honorable et louable mais n'est pas une obligation légale et réalité socio-économique est plus complexe.
  - Art. 45: existe justification objective et raisonnable
  - Art. 14 LPC: idem
- Demande non fondée

## 6.2. Etat civil

## Tribunal du travail de Bruxelles – 12.12.2008

### Faits

- Société A a un plan de pension de type DB prévoyant paiement d'une rente réversible  
En 1993, plan transformé en capital  
↳ = rente x coefficient variant selon état civil
- Monsieur X marié, divorce peu avant sa pension (2006)  
→ capital calculé sur base coefficient « isolé » < capital « marié »
- Invoque discrimination sur base art. 45 loi ONSS et art. 14 LPC et demande dommages et intérêts

### Jugement du tribunal

- Critère objectif
  - Justification raisonnable: historique & chronologie
    - rente → capital
    - aucune interdiction dans législation
    - réversibilité rente
    - « soutien de famille » - obligation alimentaire entre époux
- Demande non fondée

## 6.3. Age

## Tribunal du travail de Bruxelles – 22.12.2006

### Faits

- Monsieur A affilié à assurance groupe pension (DB), décès et invalidité
- Lorsqu'il atteint 60 ans, en juillet 2004, couvertures décès et invalidité arrêtées et volet pension converti en CDAR avec majoration de la contribution personnelle
- Contrat de travail rompu le 1.12.2004
- Cite ex-employeur le 24.11.2005 pour discrimination sur base de l'âge et réclame complément capital pension et maintien couvertures décès et invalidité
- Invoque art. 45 loi ONSS, loi 25.2.2003, art. 4 loi Colla et art. 14 LPC

### Jugement du tribunal

- Maintien couverture décès et invalidité rejeté puisque pas de préjudice (aucun sinistre pendant période concernée) et absence de discrimination illicite
- Art. 14 LPC > car loi spéciale et la + récente
  - Or art. 14, §3,3° LPC qui interdit discrimination sur base âge n'entre en vigueur qu'au 1.1.2007 pour les engagements existants (idem T. trav. BXL, 12.12.2008)
  - Période transitoire de 3 ans prévue par LPC = justification objective des distinctions sur base âge



Remarque: T. trav. BXL 12.12.2008 a statué dans même sens + conformité avec art. 45 loi ONSS

## 6.4. Dormants \*

\* Anciens travailleurs ayant laissé leurs réserves de pension auprès organisme de pension de l'ex-employeur et bénéficiant de « droits différés »

## Tribunal du travail de Bruxelles – 20.5.2005

### Faits

- Plan pension prévoit réduction de 0,25% par mois en cas d'anticipation avant 60 ans pour les dormants
- Mr A quitte société en mai 1999 et lance citation contre société et fonds de pension en mai 2000 pour discrimination entre actifs et dormants sur base art. 4 loi Colla (± action en cessation: supprimer la réduction)

### Jugement du tribunal

- Entretemps art. 4 loi Colla remplacé par art. 14 LPC
  - Ces articles interdisent discrimination entre travailleurs. Or ici, il s'agit d'une distinction entre travailleurs et ex-travailleurs qui n'est pas interdite par ces dispositions.
- Demande non fondée

## Tribunal du travail de Bruxelles – 17.10.2008

### Faits

- Plan pension ne prévoit pas la possibilité de percevoir pension entre 60 et 65 ans pour les dormants
- Mr A quitte société en avril 2006 (à 55 ans) et laisse ses réserves dans fonds de pension
- Il cite son ex-employeur et le fonds de pension en avril 2007 pour discrimination (art. 14§1 LPC) et non respect art. 32, §1, 3°, a LPC (« sans modification de l'engagement de pension »)



## Tribunal du travail de Bruxelles – 17.10.2008

Jugement du tribunal



- En ce qui concerne discrimination
  - Il faut appliquer art. 14§1 LPC avant sa modification par loi 10.5.2007 car Mr A n'était déjà plus actif à cette date. Pas d'ordre public → pas d'effet rétroactif
  - Art. 14§1 LPC ne visait que travailleurs ( et pas les « affiliés ») or, Mr. A n'est plus un « travailleur »
  - Ne prouve pas qu'il y a discrimination entre dormants (=« affiliés »)
  - Ne prouve pas qu'il est dans même situation que les actifs (au contraire: ne travaille plus, autre employeur, autre plan, ...)
  - Distinction basée sur critère objectif et raisonnable: justifié par politique de l'emploi (pension = contrepartie du travail)
- En ce qui concerne art. 32 LPC:
  - Droits et formule de pension à 65 ans restent identiques, calculés de la même façon pour affiliés qui quittent employeur à 65 ans.
  - Art. 32 ne garantit pas que dormants ont mêmes droits que les actifs mais garantit que droits ne peuvent être modifiés après la sortie (suite à une modification du règlement de pension – dans le même sens : Cour de travail de Bruxelles, 24.12.2008)