

Alvorens te beslissen over de vraag van de Administratie van de BTW, registratie en domeinen, namens de Staat, tot inbezitting van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Dendermonde, bij bevelschrift van 3 november 1995, de bekendmakingen en aanplakkingen voorzien bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek bevolen.

Mechelen, 24 april 1996.

De gewestelijke directeur der registratie en domeinen,
P. De Cuyper.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines tendant à obtenir, au nom de l'Etat, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de première instance de Termonde a, par ordonnance du 3 novembre 1995, prescrit les publications et affiches prévues par l'article 770 du Code civil.

Malines, le 24 avril 1996.

Le directeur régional de l'enregistrement et des domaines,
P. De Cuyper.

(53420)

MINISTÈRE VAN SOCIALE ZAKEN,
VOLKSGEZONDHEID EN LEEFMILIEU

(C - 22446)

2 AUGUSTUS 1996. — Ministeriële omzendbrief ter verduidelijking van sommige begrippen en bepalingen uit de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen en het koninklijk besluit van 10 januari 1996 tot uitvoering van de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen

Met het oog op een uniforme toepassing van de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen en van het uitvoeringsbesluit worden sommige begrippen en bepalingen die hierin opgenomen zijn verduidelijkt en toegelicht.

Categorie en ongeoorloofd onderscheid

In artikel 2, 2° van de wet wordt een pensioentoezegging omschreven als de collectieve toezegging door een werkgever aan de werknemers of een categorie van de werknemers met betrekking tot een aanvullend pensioen. Daarenboven bepaalt artikel 4 van de wet dat een werkgever die aan de werknemers of een deel van de werknemers een pensioentoezegging doet geen ongeoorloofd onderscheid mag maken tussen de werknemers die tot eenzelfde categorie behoren.

Vermits de begrippen categorie en ongeoorloofd onderscheid binnen een categorie nauw met elkaar verbonden zijn en mekaar zelfs kunnen overlappen is een nadere omschrijving noodzakelijk.

Gelet op de sociale doelstelling van de wet staat het vast dat categorieën die genoegzaam omschreven zijn in de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, in de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, in de overige wetgeving op de ondernemingsraden, in de wetgeving op de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, in een al dan niet bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, een paritair comité of een paritair subcomité, categorieën zijn die beoogd worden door de wet.

Een eventuele andere invulling van het begrip categorie moet met de grootste omzichtigheid gebeuren om te vermijden dat er een conflict ontstaat met het verbod op ongeoorloofd onderscheid binnen een categorie en zal beoordeeld worden door de Controledienst voor de Verzekeringen.

Wordt beschouwd als ongeoorloofd onderscheid:

1° ieder onderscheid dat in strijd is met hogere rechtsnormen dan de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen;

2° ieder onderscheid dat in strijd is met de bepalingen van de wet of de bepalingen van de wet tracht te omzeilen;

3° ieder onderscheid dat in strijd is met het beginsel van het verbod op enigerlei onderscheid tussen de tot eenzelfde categorie behorende werknemers van een onderneming dat vervat is in artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers;

4° ieder onderscheid dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is.

Om het onderscheid binnen een categorie te toetsen aan de vierde maatstaf dient men rekening te houden met de volgende factoren:

- de beoogde doelstelling;
- het objectief karakter van het gemaakte onderscheid;
- de gevolgen of het adequaat karakter van het gemaakte onderscheid;

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTÉ PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT

(C - 22446)

2 AOUT 1996. — Circulaire ministérielle précisant quelques notions et dispositions de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires et de l'arrêté royal du 10 janvier 1996 portant exécution de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires

En vue d'une application uniforme de la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires et de son arrêté d'exécution, il est opportun de préciser et de commenter certaines notions et dispositions reprises ci-après.

Catégorie et distinction illicite

A l'article 2, 2° de la loi un engagement de pension est défini comme l'engagement collectif conclu par un employeur au profit des travailleurs ou d'une catégorie de travailleurs en vue de la constitution d'une pension complémentaire. En outre, l'article 4 de la loi dispose qu'un employeur qui conclut un engagement de pension au profit des travailleurs ou d'une partie des travailleurs ne peut créer de distinctions illicites entre les travailleurs qui appartiennent à une même catégorie.

Etant donné que les notions de catégorie et de distinction illicite au sein d'une catégorie sont intimement liées et peuvent même se superposer, une définition plus précise s'impose.

Vu l'objectif social de la loi, il est certain que des 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, dans la législation relative aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, dans une convention collective de travail rendue obligatoire ou non, conclue au sein du Conseil national du travail, une commission paritaire ou une sous-commission paritaire, sont des catégories visées par la loi.

Afin d'éviter un conflit avec l'interdiction de distinction illicite au sein d'une catégorie, une éventuelle extension de la notion de catégorie doit se faire avec la plus grande prudence et sera examinée par l'Office de Contrôle des Assurances.

Est considéré comme une distinction illicite:

1° toute distinction contraire à des normes juridiques supérieures à la loi du 6 avril 1995 relative aux régimes de pensions complémentaires;

2° toute distinction contraire aux dispositions de la loi ou qui tente d'éluder les dispositions de la loi;

3° toute distinction contraire au principe d'interdiction d'une distinction quelconque entre les travailleurs d'une entreprise appartenant à une même catégorie, repris à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 relative à la sécurité sociale des travailleurs salariés;

4° toute distinction qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée.

Afin de vérifier si la distinction au sein d'une catégorie est conforme au quatrième critère, il faut tenir compte des facteurs suivants:

- l'objectif visé;
- le caractère objectif de la distinction qui est faite;
- les conséquences ou le caractère adéquat de la distinction qui est faite;

- kan het gemaakte onderscheid gezien worden als niet onevenredig met het nagestreefde, geoorloofde doel.

Op basis van deze criteria wordt onder meer als ongeoorloofd onderscheid beschouwd:

- het toekennen van pensioenen bij overlijden aan mannelijke of vrouwelijke begunstigen alleen;
- het niet voortzetten van de pensioenstelsels der werknemers die op basis van artikel 6 § 2 van de wet beslissen niet toe te treden tot een gewijzigde pensioentoezegging;
- het afhankelijk maken van de pensioentoezegging van een geneeskundig onderzoek;
- het afhankelijk maken van de toekenning van rechten van een beslissing van de werkgever of de pensioeninstelling;
- ieder onderscheid naar leeftijd.

Op basis van dezelfde criteria wordt onder meer als geoorloofd onderscheid beschouwd:

- een onderscheid tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- een stelsel waarbij de toelagen en/of bijdragen stijgen in functie van de anciënniteit, zonder dat het een omzeiling inhoudt van art. 7 van de wet.

Gelijkheid man - vrouw

Vermits artikel 5 van de wet, inzake discriminatie tussen mannen en vrouwen, een toepassing is van het algemeen principe vervat in artikel 4, dient het in overeenstemming met de Europese rechtsregels terzake en met de Europese rechtspraak inzake artikel 119 van het Verdrag van Rome toegepast te worden.

Daarenboven is artikel 5 slechts de omzetting van de Europese rechtspraak inzake artikel 119 in Belgisch materieel recht. Conform aan die rechtspraak houdt de onmiddellijke toepassing van artikel 5 op de bestaande pensioentoezeggingen niets meer in dan dat de benadeelde groep dezelfde voordelen verkrijgt als de bevoordeelde groep zolang de discriminatie niet weggewerkt is door een wijziging van het pensioenreglement. Een dergelijke wijziging kan ten vroegste in werking treden op de datum van de beslissing tot wijziging. Artikel 14 van het koninklijk besluit van 10 januari 1996 dat een termijn van drie jaar voorziet om het reglement formeel aan te passen aan de bepalingen van de wet kan bijgevolg niet ingeroepen worden om aan een aanpassing van het reglement die een vermindering inhoudt van de voordelen van de meest bevoordeelde groep terugwerkende kracht te verlenen. Uiteraard geldt de inspraakregeling, vervat in artikel 13 van de wet en van kracht sinds 1 januari 1996, ook voor deze aanpassingen van het reglement.

De aansluiting

De aansluiting gebeurt in ieder geval ten laatste op de leeftijd van 25 jaar. De in de arbeidsovereenkomst of het pensioenreglement bedongen voorwaarden van aansluiting mogen niet voor gevolg hebben dat na de leeftijd van 25 jaar de aansluiting niet onmiddellijk gebeurt. Proefperiodes kunnen niet ingeroepen worden om de aansluiting te verdagen tot na de leeftijd van 25 jaar.

Wanneer het pensioenreglement geen aansluitingsleeftijd of anciënniteitsvoorwaarde bepaalt, valt de aansluiting samen met het begin van de arbeidsovereenkomst of in voorkomend geval met de datum van toetreding tot de betrokken categorie.

Voor de werknemers van 25 jaar of ouder en in dienst op 1 januari 1996 waarvoor het bestaande pensioenreglement een aansluitingsleeftijd voorziet die hoger is dan hun leeftijd op 1 januari 1996 gaat de aansluiting onmiddellijk in op 1 januari 1996.

De invoering, wijziging en opheffing van een stelsel van aanvullende pensioenen

Artikel 3, § 1 van de wet bepaalt dat de beslissing tot invoering, wijziging of opheffing van een stelsel van aanvullend pensioen tot de uitsluitende bevoegdheid van de werkgever behoort.

Er dient evenwel gepreciseerd te worden dat dit artikel geen afwijking uitmaakt op de bestaande wetgeving. De betrekkingen tussen de werkgever en zijn werknemers worden nog steeds beheerst door de algemene rechtsbeginselen inzake verbintenissen en overeenkomsten en in het bijzonder artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek en de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

- la distinction qui est faite, peut-elle être considérée comme non disproportionnée à l'objectif licite visé.

Sur la base de ces critères est considérée comme une distinction illicite, entre autres:

- octroyer des pensions de survie exclusivement à des bénéficiaires masculins ou féminins;
- ne pas continuer les régimes de pension des travailleurs qui, sur base de l'article 6 § 2 de la loi, décident de ne pas adhérer à un régime dont l'engagement de pension est modifié;
- subordonner l'engagement de pension à un examen médical;

- subordonner l'octroi de droits à une décision de l'employeur ou de l'organisme de pension;

- toute distinction sur la base de l'âge.

Sur la base des mêmes critères, est considérée comme une distinction licite, entre autres:

- une distinction entre les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée et les travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée;

- un régime dans lequel les allocations et/ou les contributions augmentent en fonction de l'ancienneté, sans que cela constitue une façon de contourner l'art. 7 de la loi.

Egalité homme - femme

Etant donné que l'article 5 de la loi, en matière de discrimination entre hommes et femmes, est une application du principe repris à l'article 4, il doit être appliqué conformément aux règles de droit européennes et à la jurisprudence européenne concernant l'article 119 du Traité de Rome.

En outre, l'article 5 n'est que la transposition de la jurisprudence européenne concernant l'article 119 dans le droit belge rationae materiae. Conformément à cette jurisprudence, l'application immédiate de l'article 5 aux engagements de pension existants n'implique rien de plus que l'octroi au groupe défavorisé, des mêmes avantages que ceux accordés au groupe privilégié, aussi longtemps que la discrimination n'a pas été supprimée par une modification du règlement de pension. Une telle modification peut entrer en vigueur au plus tôt à la date de la décision de modification. L'article 14 de l'arrêté royal du 10 janvier 1996, qui fixe un délai de trois ans pour l'adaptation formelle du règlement aux dispositions de la loi, ne peut dès lors être invoqué pour appliquer avec rétroactivité une adaptation du règlement qui implique une diminution des avantages du groupe le plus favorisé. Il va de soi que le régime de participation décrit à l'article 13 de la loi et en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1996, s'applique également à ces adaptations du règlement.

L'affiliation

L'affiliation se fait en tout cas au plus tard à l'âge de 25 ans. Les conditions d'affiliation stipulées dans le contrat de travail ou le règlement de pension ne peuvent avoir pour conséquence qu'après l'âge de 25 ans, l'affiliation ne soit pas immédiate. Des périodes d'essai ne peuvent être invoquées afin de postposer l'affiliation jusqu'après l'âge de 25 ans.

Si le règlement de pension ne détermine pas d'âge d'affiliation ou de condition d'ancienneté, l'affiliation coïncide avec le début du contrat de travail ou, le cas échéant, avec la date d'entrée dans la catégorie concernée.

Dans le cas des travailleurs de 25 ans ou plus et en service au 1^{er} janvier 1996, pour lesquels le règlement de pension existant prévoit un âge d'affiliation supérieur à leur âge au 1^{er} janvier 1996, l'affiliation prend immédiatement cours au 1^{er} janvier 1996.

L'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime de pensions complémentaires

L'article 3, § 1^{er} de la loi dispose que la décision d'instaurer, modifier ou abroger un régime de pensions complémentaires relève de la compétence exclusive de l'employeur.

Toutefois, il convient de préciser que cet article ne déroge pas à la législation existante. Les relations entre l'employeur et ses travailleurs sont encore toujours régies par les principes généraux de droit en matière d'engagements et de contrats et plus particulièrement l'article 1134 du Code civil et la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

De werkgever oefent zijn bevoegdheid uit binnen dat wettelijk kader en onder toezicht van de hoven en rechtbanken.

Zo kan een werkgever luidens de rechtsleer en de rechtspraak, in toepassing van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, een pensioen-toezegging niet eenzijdig wijzigen of herroepen. Hij behoudt weliswaar een marginaal wijzigingsrecht op basis van het derde lid van artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek dat stelt dat de overeenkomst te goeder trouw dient uitgevoerd te worden en dient hierbij steeds de gunstigste oplossing voor de werknemer te zoeken. Anderzijds mag de werknemer geen abusief gebruik maken van zijn recht op weigering van een wijziging.

Evenzo is luidens rechtsleer en rechtspraak, in toepassing van artikel 25 van de wet van 3 juli 1978, een beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om het pensioenreglement eenzijdig te wijzigen nietig, wanneer het slaat op een bestanddeel van het pensioenreglement dat als een essentiële arbeidsvoorwaarde dient beschouwd te worden. In de regel worden de bestanddelen van het pensioenstelsel die als loon gekwalificeerd kunnen worden, beschouwd als essentiële arbeidsvoorwaarde.

Op basis van de hoger aangehaalde rechtsleer en rechtspraak verdient het in een aantal gevallen aanbeveling om bij wijziging of opheffing van een stelsel van aanvullende pensioenen het individueel akkoord van iedere betrokken werknemer te vragen.

Dit individueel akkoord kan vervangen worden door een collectieve arbeidsovereenkomst, binnen de perken van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Artikel 3, § 2 van de wet beperkt de uitsluitende beslissingsbevoegdheid van de werkgever door de verplichting tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of tot wijziging van het arbeidsreglement op te leggen bij stelsels van aanvullende pensioenen voor alle werknemers én met werknemersbijdragen.

De omstandigheid dat de pensioen-toezegging voor alle werknemers én met werknemersbijdragen gespreid is over verschillende financieringsinstellingen en vastgelegd is in verschillende pensioenreglementen doet geen afbreuk aan het algemeen karakter van het stelsel van aanvullende pensioenen.

Artikel 3, § 2 blijft van toepassing wanneer, bij een toezegging voor alle werknemers, omwille van de gehanteerde formule niet alle werknemers altijd persoonlijk bijdragen in de financiering.

Gelet op de sociale doelstelling van de wet wordt aanbevolen om de bepalingen van artikel 3, § 2, 1° eveneens toe te passen in de ondernemingen waar de syndicaat afvaardiging bij collectieve arbeidsovereenkomst de wettelijke bevoegdheden van een ondernemingsraad of comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen uitoefent.

De verwijzing in hetzelfde artikel naar het bestaan van een ondernemingsraad of een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen doet geen afbreuk aan de exclusieve bevoegdheden van de syndicale afgevaardigden en de paritaire organen inzake het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 27 mei 1971 en de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De verplichting tot afsluiting van een collectieve arbeidsovereenkomst in de gevallen voorzien in artikel 3, § 2, 1° van de wet doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de syndicale afgevaardigden en de paritaire organen tot het afsluiten van afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten voor de respectievelijke categorieën van werknemers.

Verworven prestaties en verworven reserves

De prestaties en de reserves die voortvloeien uit de werknemersbijdragen en de werkgeverstoelagen zijn voor de aangesloten onmiddellijk verworven. Indien het pensioenreglement dit uitdrukkelijk bepaalt en op voorwaarde dat de aangeslotene geen verworven reserves heeft overgedragen uit hoofde van een vorige tewerkstelling zijn de prestaties en reserves die voortvloeien uit de werkgeverstoelagen uiterlijk één jaar na de aansluiting verworven.

L'employeur exerce sa compétence dans ce cadre légal et sous contrôle des Cours et tribunaux.

Ainsi, suivant la doctrine et la jurisprudence, en application de l'article 1134 du Code civil, un employeur ne peut pas modifier ou révoquer unilatéralement un engagement de pension. Il conserve toutefois un droit marginal de modification sur base de l'article 1134, alinéa 3 du Code civil qui stipule que le contrat doit être exécuté de bonne foi et doit, en exerçant ce droit, toujours rechercher la solution la plus avantageuse pour le travailleur. Par ailleurs, le travailleur ne peut exercer abusivement son droit de refuser une modification.

De même, suivant la doctrine et la jurisprudence, en application de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, une stipulation par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement le règlement de pension est nulle quand elle porte sur un élément du règlement qui doit être considéré comme une condition de travail essentielle. D'une façon générale, les éléments du régime de pension qui peuvent être qualifiés de salaire, sont considérés comme condition de travail essentielle.

Sur base de la doctrine et de la jurisprudence précitées, il est dans certains cas recommandé de demander l'accord individuel de chaque travailleur concerné, en cas de modification ou d'abrogation d'un régime de pensions complémentaires.

Cet accord individuel peut être remplacé par une convention collective de travail, dans les limites de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

L'article 3, § 2 de la loi limite la compétence de décision exclusive de l'employeur en imposant l'obligation de conclure une convention collective de travail ou de modifier le règlement de travail pour les régimes de pensions complémentaires s'appliquant à tous les travailleurs et comportant des contributions des travailleurs.

Le fait que l'engagement de pension qui est accordé à tous les travailleurs et comportant des contributions des travailleurs est réparti sur différentes institutions de financement et est fixé dans plusieurs règlements de pension ne porte pas préjudice au caractère général du régime de pensions complémentaires.

L'article 3, § 2 reste d'application dans le cas d'un engagement valable pour tous les travailleurs, lorsque, en raison de la formule pratiquée, tous les travailleurs ne contribuent pas toujours personnellement au financement.

Eu égard à l'objet social de loi, il est recommandé d'appliquer également les dispositions de l'article 3, § 2, 1° dans les entreprises où la délégation syndicale exerce, par convention collective de travail, les compétences légales d'un conseil d'entreprise ou d'un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Le fait que, dans le même article, il est fait référence à l'existence d'un conseil d'entreprise ou d'un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ne porte pas préjudice aux compétences exclusives des délégués syndicaux et des organes paritaires en matière de conclusion de conventions collectives de travail, comme repris à la convention collective de travail n° 5 du 27 mai 1971 et par la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

L'obligation de conclure une convention collective de travail dans les cas prévus à l'article 3, § 2, 1° de la loi, ne porte pas préjudice à la compétence des délégués syndicaux et des organes paritaires de conclure des conventions collectives de travail particulières pour les catégories respectives de travailleurs.

Prestations acquises et réserves acquises

Les prestations et les réserves qui découlent des contributions des travailleurs et des allocations patronales sont immédiatement acquises aux affiliés. Si le règlement de pension le stipule expressément et à condition que l'affilié n'ait pas transféré de réserves acquises résultant d'une occupation antérieure, les prestations et réserves qui découlent des allocations patronales, sont acquises au plus tard un an après l'affiliation.

Onverminderd de wettelijke bepalingen terzake bepaalt het pensioenreglement de prestaties en de reserves die verworven zijn. Het pensioenreglement legt in duidelijke en ondubbelzinnige bewoordingen vast of de pensioentoezegging een toezegging tot betaling van een pensioenbijdrage dan wel tot betaling van een aanvullend pensioen inhoudt. Het reglement dient te preciseren of het pensioen zal uitbetaald worden in de vorm van een rente of van een kapitaal.

De wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals bijvoorbeeld ontslag om dringende redenen, doet geen afbreuk aan het verworven karakter van de prestaties.

De overdraagbaarheid van de reserves

Artikel 12, § 2 geeft een limitatieve opsomming van de keuzemogelijkheden van de werknemer op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij het uitoefenen van zijn keuzerecht in het kader van de wet van 6 april 1995 kan hij bijgevolg niet opteren voor de afkoop niettegenstaande het feit dat het pensioenreglement die mogelijkheid biedt.

De werknemers die na de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst geen nieuwe werkgever vinden hebben slechts twee keuzemogelijkheden. Zij kunnen hun verworven reserves overdragen naar één van de instellingen die buitenwettelijke pensioenen beheren zoals bedoeld in artikel 12, § 2 van de wet of deze reserves niet overdragen

De inspraak van de werknemers

Vermits het doel van de wet erin bestaat om de inspraak van de werknemers uit te breiden, kan aan de huidige bevoegdheid van bestaande overlegorganen inzake aanvullende pensioenen geen afbreuk worden gedaan.

De adviesbevoegdheid van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen met betrekking tot de aangelegenheden opgesomd in artikel 13, § 1 van de wet wordt uitgeoefend in overeenstemming met de bepalingen en de geest van de wetgeving op de ondernemingsraden.

De adviesbevoegdheid wordt uitgeoefend onverminderd de bepalingen van artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 over het beheer van de maatschappelijke werken en meer in het bijzonder het paritair beheer bij pensioenfondsen opgericht in de vorm van een V.Z.W.

De controlebevoegdheid van de Controledienst voor de Verzekeringen

De controle op de naleving van de bepalingen van de wet wordt uitgeoefend door de Controledienst voor de Verzekeringen.

Voor de controle op de naleving van de bepalingen van de wet kan de Controledienst zich rechtstreeks richten tot de pensioeninstellingen en de werkgevers, alsmede hun beheerders, zaakvoerders of lasthebbers en tot de secretaris van de ondernemingsraad, en dit ongeacht of de adviesbevoegdheden opgesomd in artikel 13, § 1 van de wet uitgeoefend worden door de voltallige ondernemingsraad dan wel door een deel van de leden in toepassing van artikel 13, § 2 van de wet. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad kan de Controledienst zich eveneens richten tot de werknemers en hun syndicale delegaties.

De werkgevers zijn ertoe gehouden, op eenvoudige aanvraag van de Controledienst, de naam, voornaam en woonplaats van de hierboven opgesomde personen alsmede het adres van de genoemde instellingen mede te delen.

Informatie aan de werknemers

De informatie voorzien in het artikel 14 van het koninklijk besluit van 10 januari 1996 ter uitvoering van de wet van 6 april 1995 bevat een opsomming van de gevolgen die de wet vanaf 1 januari 1996 met zich brengt voor de rechten van de betrokken werknemers, met inbegrip van de regels vervat in artikel 3 en artikel 13 van de wet.

Het is aanbevolen de informatie eveneens te verstrekken aan betrokkenen die nog niet zijn aangesloten omdat zij de leeftijd van 25 jaar nog niet bereikt hebben

De Minister van Volksgezondheid en Pensioenen,
M. Colla

De Vice-Eerste Minister,
Minister van Economie en Telecommunicatie,
E. Di Rupo

Sans préjudice des dispositions légales en la matière, le règlement de pension définit les prestations et les réserves qui sont acquises. Le règlement de pension fixe en termes clairs et non équivoques si l'engagement de pension est un engagement de paiement d'une cotisation de pension ou un engagement de paiement d'une pension complémentaire. Le règlement doit préciser si la pension sera payée sous forme de rente ou de capital.

Les modalités d'expiration du contrat de travail, telles que par exemple la démission pour faute grave, ne portent pas préjudice au caractère acquis des prestations.

La cessibilité des réserves

L'article 12, § 2 donne une énumération limitative des choix possibles pour le travailleur au moment de l'expiration du contrat de travail. Lors de l'exercice de son droit d'option dans le cadre de la loi du 6 avril 1995, il ne peut par conséquent opter pour le rachat, nonobstant le fait que le règlement de pension offre cette possibilité.

Les travailleurs qui ne trouvent pas de nouvel employeur après l'expiration de leur contrat de travail n'ont que deux possibilités. Ils peuvent transférer leurs réserves acquises ou ne pas les transférer à l'un des organismes qui gèrent des pensions extra-légales, visés à l'article 12, § 2 de la loi.

La participation des travailleurs

Etant donné que la loi a pour objectif d'élargir la participation des travailleurs salariés, il ne peut pas être porté préjudice à la compétence actuelle des organes de concertation existants en matière de pensions complémentaires.

La compétence d'avis du conseil d'entreprise ou, à défaut, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, relative aux matières énumérées à l'article 13, § 1 de la loi, est exercée conformément aux dispositions et à l'esprit de la législation relative aux conseils d'entreprise.

La compétence d'avis est exercée sans préjudice des dispositions de l'article 13 de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 relative à la gestion des oeuvres sociales et plus particulièrement la gestion paritaire dans les fonds de pension constitués sous forme d'A.S.B.L.

La compétence de contrôle de l'Office de Contrôle des Assurances

Le contrôle du respect des dispositions de la loi est exercé par l'Office de Contrôle des Assurances.

Pour effectuer ce contrôle, l'Office peut s'adresser directement aux organismes de pension et aux employeurs ainsi qu'à leurs administrateurs, chargés d'affaires ou mandataires, et au secrétaire du conseil d'entreprise, et ce indépendamment du fait que les compétences d'avis énumérées à l'article 13, § 1 de la loi sont exercées par le conseil d'entreprise au complet ou bien seulement par une partie des membres en application de l'article 13, § 2 de la loi. A défaut d'un conseil d'entreprise, l'Office peut également s'adresser aux travailleurs et à leurs délégations syndicales.

Les employeurs sont tenus de communiquer, sur simple demande de l'Office de Contrôle, les nom, prénoms et domicile des personnes précitées ainsi que l'adresse des institutions précitées.

Information aux travailleurs

L'information prévue à l'article 14 de l'arrêté royal du 10 janvier 1996 portant exécution de la loi du 6 avril 1995 contient une énumération des conséquences qu'implique la loi à dater du 1^{er} janvier 1996, sur les droits des travailleurs concernés, en ce compris les règles énoncées aux articles 3 et 13 de la loi.

Il est recommandé de fournir l'information également aux travailleurs concernés qui ne sont pas encore affiliés, parce qu'ils n'ont pas encore atteint l'âge de 25 ans.

Le Ministre de la Santé publique et des Pensions,
M. Colla

Le Vice-Premier Ministre,
Ministre de l'Economie et des Télécommunications,
E. Di Rupo