

Checklist – werkgever

Deze checklist beschrijft de sociale maatregelen die u als werkgever moet nemen ten opzichte van uw werknemers bij het afsluiten van een **groepsverzekering** binnen uw onderneming.

We geven de maatregelen chronologisch in de tijd weer : vóór, bij en na het afsluiten van de groepsverzekering.

1. Vóór het afsluiten van de groepsverzekering

Welke vragen moet u zich als bedrijfsleider stellen voordat u een groepsverzekering binnen uw onderneming afsluit ?

Bestaat er binnen uw onderneming of uw sector een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) die u verplicht om een collectieve pensioentoezegging te onderschrijven ?

Indien ja :

Legt deze collectieve arbeidsovereenkomst specifieke verplichtingen (vb. minimale premie, frequentie van de premiebetaling, bepaalde categorieën van personeelsleden,...) op ?

In dit geval vragen we u om een copie van deze collectieve arbeidsovereenkomst te bezorgen.

Er bestaat binnen het sociaal recht een “hiërarchie van normen” die is vastgelegd in artikel 51 van de wet van 05.12.1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO). Elke norm van een hogerliggend niveau heeft voorrang op de onderliggende norm. De hiërarchische volgorde is de volgende :

- (1) verplichte wetgeving (oprichting, wetten, koninklijke besluiten,...)
- (2) nationale collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)
- (3) sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)
- (4) collectieve arbeidsovereenkomst van het bedrijf (CAO)
- (5) individueel arbeidscontract
- (6) arbeidsreglement
- (7) gebruik

Is de pensioentoezegging (de groepsverzekering) bestemd voor alle werknemers van het bedrijf en voorziet ze persoonlijke bijdragen van de werknemers ?

Indien deze beide voorwaarden vervuld zijn, dan moet de beslissing om een groepsverzekering in te voeren op de volgende manier genomen worden :

> Indien er binnen het bedrijf een ondernemingsraad (OR), een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) of een syndicale afvaardiging (SA) bestaat, dan moet dit gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO).

> Indien er binnen het bedrijf geen sociale overlegorganen aanwezig zijn, dan moet dit gebeuren via een wijziging in het arbeidsreglement.

Uitleg bij de gebruikte termen :

-“onderneming”: de technische exploitatie-eenheid

-“pensioentoezegging bestemd voor alle werknemers”: het algemeen gemeenschappelijk plan voor alle werknemers. Het kan zijn dat de werkgever een groepsverzekering voor alle werknemers van zijn bedrijf heeft afgesloten, door middel van pensioenplannen die verschillend zijn per categorie (een zogezegde “verticale” structuur). Indien er geen gemeenschappelijk plan is, maar wel een gemeenschappelijke basis voor alle personeelsleden, dan zal het regime van inspraak moeten toegepast worden.



Is de voorgestelde categorie van werknemers niet discriminatoir ?

De wet betreffende de aanvullende pensioenen voegt zich bij de verschillende wetten over anti-discriminatie van 10.05.2007 om een tamelijk strikt stelsel te creëren. Deze wetten beklemtonen eveneens het collectieve karakter van een groepsverzekering. De werkgever kan wel een groepsverzekering aan één welbepaalde categorie van werknemers aanbieden, op voorwaarde dat de omschrijving van deze categorie objectief, open en niet-discriminatoir is.

> U kunt kiezen voor één of meerdere van de 6 standaardcategorie(en) voorgesteld door AG Insurance : directiepersoneel, kaders, bedienden, vertegenwoordigers, arbeiders of meestergasten

Goed om weten : deze onderverdelingen zijn a priori toegelaten, uitgenomen in het geval waarbij het aantal categorie(en) ten opzichte van het aantal werknemers in dienst overdreven hoog is (vb. 4 verschillende categorieën in een bedrijf met 5 werknemers).

> U kunt kiezen voor een niet-standaard categorie, die u zelf op basis van de kenmerken van uw bedrijf definieert. In dat geval moet u ons de categorie-omschrijving bezorgen. Wij laten het door de verzekeraar valideren. .

2. Bij het onderschrijven van de groepsverzekering

We kunnen u aan de hand van uw gegevens een aangepast aanbod doen. Wat moet u nog doen voordat u de groepsverzekering onderschrijft ?

U moet uw werknemers voorafgaand aan de ondertekening van het pensioenplan informeren over de voornaamste kenmerken ervan.

> Indien er een syndicale afvaardiging, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een ondernemingsraad aanwezig is in uw bedrijf :

- Indien het plan geldig is voor alle werknemers : advies vragen aan het sociaal overlegorgaan
- Indien het plan slechts geldig is voor één categorie van de werknemers en er slechts 10% van deze werknemers ernaar vragen : u moet het advies van de leden van het overlegorgaan die tot de betrokken categorie werknemers behoren, afwachten

> Indien er geen sociaal overlegorgaan in uw bedrijf aanwezig is, dan moet u de betrokken werknemers individueel informeren.

In de praktijk volstaat het dat de werkgever het project van het reglement of de plansamenvatting van de groepsverzekering aan de betrokken aangeslotenen overhandigt. Deze documenten kunnen rechtstreeks door ons worden bezorgd.

Een andere mogelijkheid is dat u aan ons vraagt om een informatiesessie aan uw medewerkers te geven. We zorgen voor presentatie op maat van uw eigen pensioenplan.

Voor de communicatie naar uw werknemers hebt u de keuze uit de volgende mogelijkheden : per mail, per post, door affichage in het bedrijf, door een mondelinge presentatie

Het is belangrijk dat u een bewijs heeft dat uw medewerkers deze informatie hebben ontvangen. U kunt dit bewijs op de volgende manieren opvragen :

- Een ontvangstbewijs van de mailing of aangetekende zending
- Een ondertekening “voor ontvangst” van een aanwezigheidsregister van de informatie-vergadering of van een papier met de volgende formulering erop :

“Ik bevestig dat ik informatie heb ontvangen van mijn werkgever over de wens om een pensioenplan te onderschrijven. Ik heb eveneens informatie ontvangen over de voornaamste kenmerken en de financieringswijze van het plan”.

3. Na de onderschrijving van de groepsverzekering

Op uitdrukkelijke vraag van één van de reeds bestaande werknemers in het bedrijf, moet u het formulier “Weigering van toetreding tot de groepsverzekering” overhandigen.

Overeenstemmend met de principes van het sociale recht en met de wet betreffende de aanvullende pensioenen kunnen de werknemers, die reeds in dienst waren in uw onderneming vóór het moment dat het collectief pensioenstelsel wordt ingevoerd, persoonlijk weigeren toe te treden tot dit nieuwe aanvullende pensioenplan.

De nieuwe medewerkers die in uw onderneming in dienst zijn gekomen nadat de groepsverzekering werd ingevoerd, zullen automatisch verplicht aangesloten worden aan de groepsverzekering, indien ze beantwoorden aan de omschrijving van de betrokken categorie van werknemers en op voorwaarde dat ze de eventuele vastgestelde minimumleeftijd of anciënniteit hebben bereikt (onder voorbehoud van de minimum wettelijke leeftijd van 25 jaar).

In functie van uw keuzes stelt u het formulier “Aanvraag tot aanpassing van de persoonlijke keuzes” ter beschikking van uw werknemers.

Bij het onderschrijven van een groepsverzekering heeft u de keuze welke aanvullende risicowaarborgen u ter beschikking stelt van uw werknemers. U bepaalt of uw werknemers sommige parameters van de dekkingen kunnen aanpassen, dit binnen de limiet van het door u vooropgestelde budget.

U kunt uw werknemers toelaten om de begunstigde(n) van het overlijdenskapitaal te wijzigen. Om dit te kunnen doen, moet u het formulier “Aanduiding/Wijziging van begunstigde(n)” ter beschikking stellen van uw werknemers.

Per definitie is het vastleggen van de begunstigde(n) van het overlijdenskapitaal van een levensverzekering het eigen persoonlijk recht van de verzekeringnemer. Bij een groepsverzekering onderschreven voor uw werknemers komt dit recht toe aan uw werknemers.

KANTOOR PEETERS

Mechelsesteenweg 241
1933 Sterrebeek
Telefoon 02 731 4960
info@kantoorpeeters.be

erkend onafhankelijk verzekeringsmakelaar, CBFA 010116 A. Deze checklist is geen contractueel document.