



## Uitgifte

Repertoriumnummer <b>2024 /</b>
Datum van uitspraak <b>23 april 2024</b>
Rolnummer <b>2022/AB/768</b>
Beslissing waartegen beroep Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel 5 september 2022 21/546/A

Uitgereikt aan

op  
€  
JGR

# Arbeidshof te Brussel

derde kamer

**arrest**

ARBEIDSRECHT - arbeidsovereenkomst bediende  
tegensprekelijk arrest  
tussenarrest + verzending naar bijzondere rol

**M P**, RRN, wonende te  
appellant,  
vertegenwoordigd door mr. W J loco mr. V B, advocaat te 1180 BRUSSEL

tegen

**PLAKABETON NV**, ON 0402.642.545, met zetel te 1740 TERNAT, Industrielaan 2,  
geïntimeerde,  
vertegenwoordigd door mr. H B loco mr. M P, advocaat te 1170 WATERMAAL-BOSVOORDE

\*

\*

\*

## **I. De feiten**

1.

De heer P M trad in dienst van de NV Plakabeton (hierna genaamd Plakabeton) op 1 maart 1990 als technisch commercieel directeur.

Op 2 januari 2006 werd tussen partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten. Daarin werd overeengekomen dat de heer M directeur Research & Development werd en werd hem een “groepsverzekering volgens contract” toegekend.

Hij bleef in dienst tot 31 mei 2020, datum waarop de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd verbroken, daags voor zijn wettelijke pensionering op 1 juni 2020.

2.

Tijdens zijn tewerkstelling bij Plakabeton genoot de heer M drie aanvullende pensioentoezeggingen:

- collectief aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau.

Sinds 1997 is de heer M bij Plakabeton aangesloten bij een collectief aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau (groepsverzekering - Voorzorgsplan 'Topaas' met polisnummer 212.709.502 A), dat beheerd werd door AXA. Dit ondernemingsplan kwam bovenop het sectorplan pensioenstelsel PC 209.

Dit pensioenplan is een pensioenplan van het type vaste bijdragen, waarbij Plakabeton zich verbindt om periodiek een vaste bijdrage te betalen aan de pensioeninstelling (AXA) ter financiering van het aanvullend pensioen.

Sinds 1 juni 2004 betreft het toepassingsgebied de "Directeurs van het Studiebureau en de regionale technisch commercieel verantwoordelijken".

Met ingang van 1 november 2007 werd het toepassingsgebied van dit pensioenplan aangepast naar "Directeurs Onderzoek en Ontwikkeling".

(Op 1 december 2007 werd een nieuw en ander collectief aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau ingevoerd door Plakabeton voor de "Directeurs van het Studiebureau", thans aangeduid als "Departement Engineering".)

- sectoraal pensioenstelsel van PC 209

Het sectoraal pensioenstelsel van PC 209 werd destijds door de verzekeringsonderneming Integrale beheerd (zie sectorale cao van 14 december 2020).

(De arbeiders zijn aangesloten bij het sectoraal pensioenstelsel binnen PC 111)

- individuele pensioentoezegging

Een individuele pensioentoezegging werd aan de heer M toegekend (individuele pensioenverzekering met polisnummer 272.053.738 A), die eveneens beheerd werd door AXA.

3.

In 2008 vestigde de heer M de aandacht van zijn werkgever op een beloningsverschil en een verschil m.b.t. het aanvullend pensioen tussen hemzelf en zijn collega van hetzelfde niveau, de heer Van H.

In antwoord hierop heeft Plakabeton op 15 september 2009 de loonvoorwaarden van de heer M verhoogd en heeft zij met 500 € per maand (bijdrage van 595,95 € verhoogd tot 1095,95 €) haar bijdrage in de individuele pensioentoezegging opgevoerd.

4.

Op 27 april 2020 heeft de heer M het vereffeningsformulier m.b.t. de pensioenkapitalen bij AXA zonder voorbehoud voor akkoord ondertekend.

5.

Naar aanleiding van zijn pensionering op 1 juni 2020 werden de volgende pensioenkapitalen uitgekeerd aan de heer M:

1. collectief aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau (groepsverzekering) bij AXA (polisnummer 212.709.502 A) : 214.547,35 EUR bruto
2. sectorale pensioentoezegging PC 209 bij Integrale : 39.644,59 EUR bruto
3. individuele pensioentoezegging (IPT) bij AXA (polisnummer 272.053.738 A) : 6.391,78 EUR bruto.

6.

Per brief aan Plakbeton van 10 november 2020 beklagde de heer M zich over het feit dat de pensioenpremies die gebudgetteerd waren voor 2018 voor de heer Van H (hoofd van het “Engineering Departement”) hoger waren dan voor hem.

De heer M schreef : (vrije vertaling)

*: "(...) in 2008 kreeg ik per ongeluk een salarisdossier en kon ik zien dat mijn collega meer verdiende dan ik. Na een klacht kreeg ik een salarisverhoging en een groepsverzekering. Maar in 2018, nadat ik een dossier voor het budget heb ontvangen, zie ik eigenlijk dat F Van H en ik nog steeds elk alleen zijn in onze categorie voor groepsverzekeringen (bevestiging van wat ik dacht) en dat het bedrag voor hem 20.268 € is en voor mij 14.232 € voor het jaar. Het maakt een groot verschil op het aantal jaren, de schade is aanzienlijk. Ik ben daarom van mening dat mij onrecht is aangedaan en vraag u te doen wat nodig is voor herstel (...)"*

7.

Op 21 december 2020 antwoordde Plakabeton:

*“In 1997 werd u aangesloten bij een groepsverzekeringscontract onder de groep “Studiebureau”.*

*U vermeldt volledig terecht dat de wetgeving op aanvullende pensioenen gewijzigd werd in 2003 en dat naar aanleiding daarvan de directie de groepsverzekeringen geldend bij Plakabeton heeft aangepast. Naar ik begrijp van de verzekeringsmakelaar gebeurde dit evenwel in het voordeel van de medewerkers.*

*In 2005 werd de bovenstaande groep gewijzigd naar “Studiebureau & Commercieel Technisch Risicomanager”.*

*Zoals u in uw schrijven mededeelt, werd in 2005, op uw vraag, het departement R&D opgericht.*

*Naar aanleiding daarvan werd in 2007 een groepsverzekering onder de groep “Departement R&D” opgemaakt waaronder uw functie van R&D Director viel.*

*Vanaf dat moment maakte u geen deel meer uit van de groep “Studiebureau & Commercieel Technisch Risicomanager”.*

*Op basis van het voorgaande zijn wij van voordeel dat u correct werd ingeschaald en dat uw rechten in de groepsverzekering correct werden bepaald.*

*Het heeft dan ook geen zin om te verwijzen naar een collega met een andere functie en een ander verloningspakket om uw vermeende rechten in te schatten”.*

8.

Met een verzoekschrift van 4 mei 2021 heeft de heer M de zaak aanhangig gemaakt bij de Nederlandstalige arbeidsrechtbank Brussel.

## **II. Het bestreden vonnis**

1.

De heer M vorderde voor de arbeidsrechtbank:

*“ De eisende partij (hierna “de heer M” genoemd) vordert bij syntheseconclusie van 3 maart 2022 (art. 748bis Ger.W.) om de verwerende partij (hierna “de vennootschap” genoemd) te veroordelen tot betaling van een provisioneel bedrag van 20.000,00 euro.*

*Daarnaast verzoekt hij dat er een deskundige zou worden aangesteld met als opdracht:*

*(i) Zich alle documenten te laten overhandigen aangaande de aanvullende pensioentoezeggingen van de werkgevers A A, M J, J M, P M, D U en F VAN H, alsook van de eventuele werknemers die zij zouden hebben kunnen opvolgen in de functie van directeur/hoofddienst sinds 1 januari 2004*

*En, na alle vragen te hebben gesteld en de desbetreffende antwoorden en documentatie te hebben ontvangen.*

*(ii) De verschillende werkgeversbijdrage vast te leggen die aangewend werden in het kader van de individuele toezeggingen.*

*(iii) Om op de heer P M het hoogste bijdragepercentage toe te passen dat zou kunnen zijn uitgeoefend onder alle hier genoemde werknemers door dit aldus berekende percentage te vermenigvuldigen met het bedrag van de bruto jaarlijkse bezoldiging voor het desbetreffend kalenderjaar.*

*(iv) Om, in het licht van de reële aangroei van het kapitaal dat van 1 januari 2004 tot 31 mei 2020 ten voordele van de heer P M werd samengesteld, het totale bedrag van het aanvullend pensioenkapitaal te kwantificeren dat hem zou zijn toegekend per 1 juni 2020 moesten de bijdragen zoals bepaald sub (iii) aan hem zouden zijn toegekend met inachtneming van de intresten, premies en verhogingen van welke aard dan ook gedurende de betrokken periode.*  
*(v) Een afrekening voor te stellen ter compensatie tussen de bedragen vastgelegd sub. (iii) en het bedrag dat sub (iv) werd becijferd.*

*Hij verzoekt de beslissing voor het overige aan te houden.”*

2.

Met een vonnis van 5 september 2022 (A.R. nr. : 21/546/A ), heeft de arbeidsrechtbank als volgt beslist :

*“De rechtbank beslist op tegenspraak wat volgt.*

*De vordering van de heer M is onontvankelijk wegens verjaring.*

*De rechtbank wijst de heer M af van zijn vordering.*

*De rechtbank veroordeelt de heer M tot betaling van de gedingkosten, namelijk:*

*(a) De rechtsplegingsvergoeding van 3.250,00 euro euro*

*(b) De bijdrage van 20 euro voor het Begrotingsfonds voor de juridische tweedelijnsbijstand (art. 1017, tweede lid en 1018 Ger.W.)*

*Het vonnis is van rechtswege uitvoerbaar bij voorraad.”*

### **III. De vorderingen in hoger beroep**

**Het voorwerp van het hoofdberoep van de heer M en de vorderingen**

1.

De heer M verzoekt het hof het bestreden vonnis te vernietigen.

Hij vraagt :

*“Principieel :*

*Geïntimeerde veroordelen tot betaling van :*

*(iii) 78 496,50 € te vermeerderen met de gerechtelijke intresten*

*(iv) 9 020,00 € voor de kosten van de zaak, rechtsplegingsvergoeding inbegrepen*

#### *Subsidiair 1*

*(iii) Voor recht te zeggen dat Appellant recht had op een aanvullende pensioenbijdrage van 20,01% van zijn vast jaarloon en dit vanaf 1 januari 2004 (datum van inwerkingtreding van de WAP) tot en met 31 mei 2020*

*(iv) Geïntimeerde veroordelen, binnen 60 dagen na de te geven beslissing, de neerlegging van de volgende stukken*

*c) De door AXA pensioenorganisatie (n°0039) ondergetekende berekening van het pensioenkapitaal in Axa polis 07.3685/01 - 272 053 738 dat zou zijn opgebouwd indien de aanvullende pensioenpremie zou zijn geweest als onder (i) bedoeld*

*d) De door AXA pensioeninstelling (n° 0039) ondergetekende berekening van het bedrag van de aanvullende premie dat Plakabeton moet betalen in Axa polis 07.3685/01 - 272 053 738 om het aanvullende pensioenkapitaal onder (ii.a) berekend te kunnen betalen  
En Geïntimeerde te veroordelen tot betaling van een dwangsom van 250 euro per dag vertraging*

#### *Subsidiair 2*

*(iii) Een deskundige aanwijzen met als opdracht zich alle documenten door Plakabeton te laten overhandigen aangaande de individuele aanvullende pensioentoezeggingen ten voordeel van MM A A, M J, J M, P M, D U en F VAN H, alsook van de eventuele werknemers die zij zouden hebben kunnen opvolgen in de functie van directeur/ afdelingsdirecteur tussen 1 januari 2004 en mei 2020*

*En, na alle vragen te hebben gesteld en de desbetreffende antwoorden en documentatie te hebben ontvangen :*

*a) doen berekenen door AXA pensioenorganisatie (n°0039) het pensioenkapitaal in Axa polis 07.3685/01 - 272 053 738 dat zou zijn opgebouwd indien de aanvullende pensioenpremie zou de hoogste zijn geweest te midden van de bijdragen onder (i) bedoeld*

*b) doen berekenen door AXA pensioeninstelling (n°0039) het bedrag van de aanvullende premie dat Plakabeton moet betalen in Axa polis 07.3685/01 - 272 053 738 om het aanvullende pensioenkapitaal onder (i.a) berekend te bekommen*

*(iv) De zaak voortzetten naar een nieuwe datum.*

*Uiterst subsidiair :*

*Als de eis niet ontvankelijk of gegrond zou worden verklaard, de rechtsplegingsvergoedingen ten laste van Appellant te verminderen tot een bedrag van 1 500 € per niveau.”*

2.

Plakabeton vraagt in hoofdorde het vonnis a quo te bevestigen en de oorspronkelijke vordering van de heer M af te wijzen als onontvankelijk wegens verjaring.

Plakabeton vraagt de heer M te veroordelen tot de betaling van alle kosten, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding begroot op 9.000 EUR (4.500 EUR (maximumbedrag) per aanleg).

In ondergeschikte orde vraagt Plakabeton de vorderingen van de heer M ongegrond te verklaren en hem ervan af te wijzen.

Plakabeton vraagt de heer M te veroordelen tot de betaling van alle kosten, met inbegrip van de rechtsplegingsvergoeding begroot op 9.000 EUR (4.500 EUR (maximum-bedrag) per aanleg);

In meer ondergeschikte orde vraagt Plakabeton:

- te zeggen voor recht dat de begroting van de heer M van de schadevergoeding/het gederfde aanvullend pensioenkapitaal niet correct is en moet afgewezen worden, en dat enige “schade” in ieder geval dient vergoed te worden via de uitbetaling van een saldo pensioenkapitaal door een erkende verzekeringsonderneming
- het verzoek van de heer M om het bedrag van de gevorderde schadevergoeding te verhogen met de gerechtelijke interesten af te wijzen, en minstens voor recht te zeggen dat de gerechtelijke interesten pas beginnen lopen vanaf de neerlegging van zijn laatste syntheseconclusie in beroep (d.i. vanaf 11 september 2023) waarin hij voor het eerst deze interesten vordert en dat zij moeten berekend worden op de netto bedragen
- het verzoek van de heer M om een gerechtsdeskundige aan te stellen af te wijzen
- de kosten te compenseren.

#### **IV. De procedure voor het arbeidshof**

Het hof heeft kennis genomen van de procedurestukken, in het bijzonder :

- het bestreden vonnis
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen op de griffie van dit hof op 22 november 2022
- de door de partijen laatste neergelegde conclusies en stukken

De partijen hebben gepleit op de openbare zitting van 26 maart 2024.

De zaak werd vervolgens in beraad genomen.



Het hof heeft toepassing gemaakt van de wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken.

Het hoger beroep is ontvankelijk.

## **V. De beoordeling van het geschil door het arbeidshof.**

### **1. De vordering tot betaling van een schadevergoeding ingevolge onvoldoende aanvullend pensioen.**

#### **A. Ontvankelijkheid van de oorspronkelijke vordering : verjaring.**

##### Principes.

1.

Artikel 55 van de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen (hierna genaamd “WAP”), zoals gewijzigd door de wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen bepaalt:

*"Art. 55. Alle rechtsvorderingen tussen een werknemer en/of een aangeslotene, enerzijds, en een inrichter en/of een pensioeninstelling, anderzijds, die voortvloeien uit of verband houden met een aanvullend pensioen of het beheer ervan, verjaren door verloop van vijf jaar vanaf de dag volgend op die waarop de benadeelde werknemer of aangeslotene kennis heeft gekregen of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen, hetzij van het voorval dat het vorderingsrecht doet ontstaan, hetzij van de schade en van de identiteit van de daarvoor aansprakelijke persoon.*

*Alle rechtsvorderingen tussen een begunstigde, enerzijds, en een inrichter en/of een pensioeninstelling, anderzijds, die voortvloeien uit of verband houden met een aanvullend pensioen of het beheer ervan, verjaren door verloop van vijf jaar vanaf de dag volgend op die waarop de begunstigde kennis heeft gekregen of redelijkerwijze kennis had moeten krijgen, hetzij tegelijk van het bestaan van het aanvullend pensioen, van zijn hoedanigheid van begunstigde en van het voorval dat de prestaties opeisbaar doet worden, hetzij van de schade en van de identiteit van de daarvoor aansprakelijke persoon.*

*De verjaring loopt niet tegen minderjarigen, onbekwaam verklaarden en andere onbekwamen.*

*De verjaring loopt evenmin tegen de werknemer, de aangeslotene of de begunstigde die zich door overmacht in de onmogelijkheid bevindt om binnen de hierboven vermelde verjaringstermijn op te treden.*

*De bepalingen van dit artikel zijn van dwingend recht."*

Art. 3 en 4 van de wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen bepalen:

*Art. 3 De nieuwe verjaringstermijnen waarin artikel 2 voorziet, beginnen slechts te lopen vanaf de inwerkingtreding van artikel 2, wanneer de vordering voordien is ontstaan. De totale duur van de verjaringstermijn mag evenwel niet meer zijn dan de duur van de oorspronkelijke verjaringstermijn vanaf het feit dat de vordering doet ontstaan.*

*Art. 4. De inwerkingtreding van artikel 2 kan niet tot gevolg hebben dat een nieuwe verjaringstermijn begint te lopen voor vorderingen die reeds verjaard zijn."*

De wet van 15 mei 2014 is gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 19 juni 2014 en trad bijgevolg, bij ontstentenis van een bepaling die een specifieke datum vastlegde, in werking op 29 juni 2014.

De wet van 15 mei 2014 wil een einde stellen aan de verschillende bestaande verjaringstermijnen (zie p. 1 van de memorie van toelichting en ook p. 13 e.v.). Op p. 13 van de memorie van toelichting wordt onder punt 2 een oplossing voorgesteld:

*"vanuit een streven naar uniformiteit en rechtszekerheid en teneinde discriminaties weg te werken, dient een unieke verjaringstermijn te worden ingevoerd voor de materie van de aanvullende pensioenen. ... Een unieke verjaringstermijn is eveneens in het voordeel van de werknemer, de aangeslotene of de begunstigde die een vordering wenst in te stellen tegen de inrichter of de pensioeninstelling. Voortaan zal het veel gemakkelijker zijn om te achterhalen binnen welke termijn de vordering verjaard zal zijn en dus tegen welke dag de vordering uiterlijk aanhangig moet worden gemaakt. Het instellen van een eenvormig vertrekpunt voor de unieke verjaringstermijn draagt eveneens bij tot het verwezenlijken van deze algemene doelstellingen".*

Als oplossing wordt een unieke verjaringstermijn van 5 jaar vooropgesteld voor alle vorderingen, zowel contractuele vorderingen (art. 2277 Oud BW en art. 15, eerste lid WAO) als de buitencontractuele vorderingen (art. 2262bis,§1 tweede lid Oud BW), die een werknemer, een aangeslotene of een begunstigde aanhangig kan maken tegen de inrichter en/of pensioeninstelling.

De overgangsmaatregelen, die werden bepaald in de art. 3 en 4 die hierboven zijn weergegeven, voorzien dat de verjaring in 2 stappen moet worden nagegaan: eerst moet worden nagegaan of de vordering op datum van inwerkingtreding van het nieuw artikel

55WAP reeds was bereikt: dan blijft de verjaring bestaan. Als de verjaring nog niet was bereikt, moet een nieuwe verjaringstermijn van 5 jaar met als vertrekdatum 29 juni 2014 worden toegepast.

Overeenkomstig de tweede overgangsmaatregel, krijgen vorderingen die al bestonden op 29 juni 2014, 29 juni 2014 als startdatum van de nieuwe vijfjarige termijn, die op 30 juni 2019 verstreek.

De wetgever heeft in het Wetsontwerp uitdrukkelijk gepreciseerd dat deze overgangsmaatregel er kwam om rekening te houden met de verkorting van de termijnen en bijgevolg nog een redelijke tijdshorizon van 5 jaar te geven:

*“Het wetsontwerp voert voor een aantal vorderingen een kortere verjaringstermijn in. Als algemene regel geldt dat een nieuwe wet die een kortere verjaringstermijn bepaalt geen retroactieve werking heeft. Daarom begint de nieuwe termijn pas te lopen op het moment dat de nieuwe wet in werking treedt”* (Parl. St. Kamer, DOC 53 – 3500/001, p. 23).

Op het moment dat de nieuwe wet in werking trad (29 juni 2014) begon dus voor de vorderingen die reeds bestonden de vijfjarige verjaringstermijn van artikel 55 van de WAP te lopen, zonder dat dit kon leiden tot een verlenging van de oorspronkelijke verjaringstermijn:

*“De tweede overgangsbepaling stelt namelijk dat vorderingen die al bestonden op 29 juni 2014 die datum als startdatum van de vijfjarige termijn hebben, zonder dat dit kan leiden tot een verlenging van de oorspronkelijke verjaringstermijn ‘vanaf het feit dat de vordering deed ontstaan.*

*In de mate dat de vordering nog niet eerder verjaard was op basis van de ‘oude’ verjaringsregels wordt 28 juni 2019 een cruciale datum. In principe vindt de verjaring o.b.v. deze bepaling op 30 juni plaats. Aangezien 29 juni 2019 een zaterdag is en het dan niet mogelijk is om een verzoekschrift op de Arbeidsrechtbank neer te leggen of te dagvaarden, zal een eiser er goed aan doen om de inrichter uiterlijk op vrijdag 28 juni te dagvaarden, een verzoekschrift neer te leggen of de vordering minstens te stuiten (met een jaar) via een aangetekende brief van zijn advocaat of vakbond”* (J. Beernaert, “28 juni 2019: D-Day voor de verjaring”, Life & Benefits nr. 5, mei 2019, 6-8).

De wetgever had met deze bepaling de ambitie om sluimerende vorderingen binnen een redelijke tijdshorizon, met name 5 jaar vanaf de inwerkingtreding van de wet, voor eens en voor altijd definitief te regelen en ook komaf te maken met alle discussies uit het verleden over het aanknopingspunt van de verjaring.

### Toepassing.

2.

Het hof is van oordeel dat de vordering van de heer M niet is verjaard.

De vordering van de heer M is een vordering gesteld wegens het vermeende verschil in behandeling tussen enerzijds de directeurs van het R&D Departement en de Directeurs van het Studiebureau anderzijds in de collectieve aanvullende pensioenplannen van Plakabeton op ondernemingsniveau.

Dit verschil bestaat inderdaad reeds sinds 2007, wat niet door Plakabeton wordt betwist.

In 2008 vestigde de heer M de aandacht van zijn werkgever op een beloningsverschil en een verschil m.b.t. het aanvullend pensioen tussen hemzelf en zijn collega van hetzelfde niveau, de heer Van H.

In antwoord hierop heeft Plakabeton op 15 september 2009 de loonvoorwaarden van de heer M verhoogd en heeft zij met 500 € per maand (bijdrage van 595,95 € verhoogd tot 1095,95 €) haar bijdrage in de individuele pensioentoezegging van de heer M opgevoerd.

*Bij brief van Plakabeton van 15 september 2009 werd daarop als volgt gereageerd :  
“Wij danken U van harte voor het openhartig gesprek betreffende uw verdiensten, dat we hadden op 1 september in onze burelen. Hierbij maakte U ons duidelijk, dat door een fout van de ITafdeling, U toegang kreeg tot confidentiële files, waaronder de loonstaat van het gehele personeel bestand van Plakabeton. U uitte uw ongenoegen over de ongelijke verdiensten tussen U en bepaalde collega’s van uw niveau.*

*Na intern overleg zijn wij tot het besluit gekomen dat wij uw huidige voorwaarden zullen aanpassen naar volgende waarden:*

- *Uw loon wordt verhoogd met 250 € bruto per maand en dit vanaf 1 september 2009.*
- *Uw bonus zal worden aangepast van 7.500 € naar 10.0000 € op jaarbasis vanaf 2009, onder de voorwaarden die door U gekend zijn.*

*Uw commissieloon zal worden aangepast van 0,0685 % naar 0,0750 % en dit vanaf 1 september 2009*

- *Uw groepsverzekering zal worden aangepast van 595,95 € naar 1095,95 € per maand en dit vanaf 1 september 2009.*

*Wij wensen U verder veel succes in uw job en hopen dat uw inzet op dezelfde basis verdergaat dan deze tot nu toe is verlopen“.*

De heer M kon er dus redelijkerwijs van uitgaan dat het aangekaarte verschil in behandeling tussen hemzelf en zijn collega van hetzelfde niveau, de heer Van H, door de werkgever was gecorrigeerd.

Het is echter slechts ten vroegste in 2018 dat hij zich ervan bewust werd dat dit verschil in behandeling niet was weggewerkt.

Per brief aan Plakabeton van 10 november 2020 beklagde de heer M zich immers over het feit dat de pensioenpremies die gebudgetteerd waren voor 2018 voor de heer Van H (hoofd van het Engineering Departement) hoger waren dan voor hem.

De heer M schreef immers : (vrije vertaling)

*: "(...) in 2008 kreeg ik per ongeluk een salarisdossier en kon ik zien dat mijn collega meer verdiende dan ik. Na een klacht kreeg ik een salarisverhoging en een groepsverzekering. Maar in 2018, nadat ik een dossier voor het budget heb ontvangen, zie ik eigenlijk dat F Van H en ik nog steeds elk alleen zijn in onze categorie voor groepsverzekeringen (bevestiging van wat ik dacht) en dat het bedrag voor hem 20.268 € is en voor mij 14.232 € voor het jaar. Het maakt een groot verschil op het aantal jaren, de schade is aanzienlijk. Ik ben daarom van mening dat mij onrecht is aangedaan en vraag u te doen wat nodig is voor herstel (...)”*

Dat voor de categorie directeurs Onderzoek en Ontwikkeling (R&D) een afzonderlijk pensioenplan gold en de heer M daar kennis van had, doet daaraan geen afbreuk, aangezien de heer M er redelijkerwijze kon van uitgaan dat, gelet op zijn interpellatie in 2008 en het antwoord van Plakabeton op 15 september 2009, de verschillen in beide pensioenplannen waren weggewerkt.

Gelet op wat voorafgaat besluit het hof derhalve dat de vijfjarige verjaringstermijn van artikel 55 van de WAP in casu is begonnen lopen ten vroegste op 1 januari 2019 ( het salarisbudget van 2018 is pas dan beschikbaar ).

De vordering van de heer M werd ingeleid op 4 mei 2021, binnen de termijn van 5 jaar, en is derhalve niet verjaard.

De vordering is ontvankelijk.

Het beroep is gegrond.

### **B. De grond van de zaak.**

#### Principes.

3.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie ( op 9 juni 2007 in werking getreden ) voorziet in een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

De wet bestempelt elk direct onderscheid op grond van één van deze criteria als discriminator, tenzij dit direct onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk

zijn. In welbepaalde gevallen wijkt de wet evenwel expliciet af van dit algemeen principe, bv. op het vlak van de “aanvullende regelingen voor sociale zekerheid” voor wat het onderscheid op grond van leeftijd betreft.

Ook elk indirect onderscheid op grond van één van voormelde criteria wordt, behoudens enkele uitzonderingen, door de wet als discriminatoir aanzien.

4.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen ( op 9 juni 2007 in werking getreden ) ontplooit een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van de volgende criteria: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering.

Deze wet gaat uit van het basisprincipe dat een direct onderscheid op grond van één van deze beschermde criteria discriminatoir is. Voor bepaalde verzekeringsovereenkomsten (zoals groepsverzekeringen ter uitvoering van collectieve pensioentoezeggingen voor werknemers) is voor het criterium ‘geslacht’ voorzien in afwijkingen op deze algemene verbodsbepaling.

Ook elk indirect onderscheid op grond van de beschermde criteria wordt, behoudens enkele uitzonderingen, door de wet als discriminatoir aanzien.

5.

Voor wat betreft de bestrijding van discriminatie op het vlak van aanvullende pensioenen moet er niet alleen rekening worden gehouden met de relevante bepalingen uit de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en Mannen, maar ook met de relevante bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (WAP), van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdswerkers en van de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

6.

Artikel 14, § 1, 1<sup>ste</sup> lid van de “WAP” bepaalt :

*“§ 1. Elke vorm van discriminatie tussen werknemers, aangeslotenen en begunstigden is verboden. Discriminatie is een verschil in behandeling van personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is. Hierbij wordt rekening gehouden met de beoogde doelstelling, het objectief*

*karakter, de gevolgen van het verschil in behandeling en het feit dat dit verschil in behandeling niet onevenredig mag zijn ten opzichte van het beoogde geoorloofde doel.”*

...

*Het eerste lid laat niet toe om verschillen in behandeling te rechtvaardigen die worden verboden door wetten die discriminatie op grond van specifieke criteria verbieden, waaronder in het bijzonder worden begrepen :*

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;*
- de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers;*
- de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;*
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;*
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.*

*Inbreuken op de discriminatieverboden voorzien in de wetten bedoeld in het derde lid leiden ook tot een inbreuk op het discriminatieverbod bedoeld in het eerste lid.”*

Dit artikel verbiedt elk verschil in behandeling tussen werknemers, aangeslotenen en begunstigen dat niet berust op een objectief criterium en niet redelijk verantwoord is. Er werd verduidelijkt dat er slechts sprake kan zijn van discriminatie wanneer de betrokken personen zich “in een vergelijkbare situatie” bevinden.

Artikel 14, §1, 1ste lid WAP geldt ongeacht het criterium waarop de verschillende behandeling berust.

Artikel 14, §1, 3de lid WAP laat niet toe om abstractie te maken van de verbodsbepalingen uit de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en Mannen en schrijft uitdrukkelijk voor dat het eerste lid niet toelaat om verschillen in behandeling te rechtvaardigen die worden verboden door wetten die discriminatie op grond van specifieke criteria verbieden.

Een pensioentoezegging mag dus, ingevolge artikel 14, §1 WAP, toegekend worden aan een bepaalde categorie van werknemers op voorwaarde dat deze categorie berust op een objectief criterium en redelijk verantwoord is. Hierbij wordt rekening gehouden met de beoogde doelstelling, het objectief karakter, de gevolgen van het verschil in behandeling en het feit dat dit verschil in behandeling niet onevenredig mag zijn ten opzichte van het beoogde geoorloofde doel.

De memorie van toelichting bij het oorspronkelijke artikel 14 WAP bestempelt als toegelaten categorieën, de categorieën die op voldoende wijze bepaald zijn in:

- de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten;
- de wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven;
- de wetgeving op de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk.

Hoewel een onderscheid bediende-arbeider nog wel mogelijk was op grond van de memorie van toelichting van de WAP, is dit voortaan niet meer toegelaten als gevolg van de wet “eenheidsstatuut” van 5 mei 2014, die de progressieve afschaffing oplegt van de verschillen in behandeling inzake aanvullende pensioenen die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Voor de afbakening van een categorie kan inspiratie gevonden worden in de cao’s die op de onderneming van toepassing zijn. Het feit dat een welbepaalde categorie expliciet voorzien is in een cao, betekent evenwel nog niet dat deze categorie automatisch geoorloofd is. De categorie in kwestie moet nog steeds de antidiscriminatietoets uit artikel 14, §1 WAP doorstaan.

#### Toepassing.

7.

Plakabeton roept eerst en vooral in dat op 27 april 2020 de heer M het vereffeningsformulier m.b.t. de pensioenkapitalen bij AXA zonder voorbehoud voor akkoord heeft ondertekend en dat zijn vordering daardoor ongegrond is.

De vordering van de heer M is gericht tegen zijn werkgever, Plakabeton.

Het voornoemde akkoord in het vereffeningsformulier betreft enkel de vereffening van het pensioenkapitaal ten aanzien van de verzekeringsmaatschappij AXA en is geen akkoord tussen de heer M en zijn werkgever, Plakabeton, m.b.t. het toegekende aanvullend pensioen.

De heer M kan derhalve nog steeds voormelde vordering stellen tegen zijn werkgever, Plakabeton.

8.

De vordering van de heer M is een vordering gesteld wegens het vermeende verschil in behandeling tussen enerzijds de directeurs van het R&D Departement en de Directeurs van het Studiebureau anderzijds, in de collectieve aanvullende pensioenplannen van Plakabeton op ondernemingsniveau.

9.



Sinds 1997 is de heer M bij Plakabeton aangesloten bij een collectief aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau (groepsverzekering - Voorzorgsplan 'Topaas' met polisnummer 212.709.502 A), dat beheerd werd door AXA. Dit ondernemingsplan kwam bovenop het sectorplan pensioenstelsel PC 209.

Dit pensioenplan op ondernemingsniveau is een pensioenplan van het type vaste bijdragen, waarbij Plakabeton zich verbindt om periodiek een vaste bijdrage te betalen aan de pensioeninstelling (AXA) ter financiering van het aanvullend pensioen.

Sinds 1 juni 2004 betreft het toepassingsgebied de "Directeurs van het Studiebureau en de regionale technisch commercieel verantwoordelijken".

Met ingang van 1 november 2007 werd het toepassingsgebied van dit pensioenplan aangepast naar directeurs "Onderzoek en Ontwikkeling", waartoe de heer M behoort.

Op 1 december 2007 werd een nieuw en ander collectief aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau ingevoerd door Plakabeton voor de "Directeurs van het Studiebureau", waartoe de heer Van H behoort.

Op de heer M enerzijds en op de heer Van H is dus een apart collectief aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau van toepassing.

De inhoud van deze plannen verschillen.

De heer M is sinds 1 november 2007 aangesloten bij het pensioenplan verzekerd bij AXA (groepsverzekering - Voorzorgsplan 'Topaas' met polisnummer 212.709.502 A), toepasselijk op "directeurs Onderzoek en Ontwikkeling".

Dit wordt gefinancierd door anciënniteit gebonden premies.

Dit pensioenplan is een pensioenplan van het type vaste bijdragen, waarbij Plakabeton zich verbindt om periodiek een vaste bijdrage te betalen aan de pensioeninstelling (AXA) ter financiering van het aanvullend pensioen. Het pensioenreglement bepaalt de regels voor de vaststelling van deze bijdrage evenals de periodiciteit (artikel 4-3 KB WAP11).

De heer Van H is sinds 1 december 2007 aangesloten bij het pensioenplan verzekerd bij AXA toepasselijk op de "Directeurs van het Studiebureau", aangeduid als "Departement Engineering".

Ook dit pensioenplan was een pensioenplan van het type vaste bijdragen, maar voorziet een andere manier van berekening van de bijdragen. In tegenstelling tot het pensioenplan voor de "directeurs Onderzoek en Ontwikkeling", waarbij de heer M was aangesloten, voorziet het pensioenplan voor de "directeurs van het Studiebureau" in een bijdrage, die bestaat uit een "vaste" component van 4.733 EUR en een ander deel van de bijdrage dat wordt berekend aan de hand van een premie die gelijk is aan 8,2% van het loon (zijnde de bruto maandbezoldiging van april x 13,92).

Deze premie wordt dus als volgt uitgedrukt :  $8,2\%B + 4.733$  EUR.

Anders dan voor het pensioenplan waarbij de heer M was aangesloten, wordt in het pensioenplan van de “directeurs Onderzoek en Ontwikkeling” ook rekening gehouden met het variabel loon (commissieloon) voor de berekening van de werkgeversbijdragen. Het referentiesalaris voor de berekening van de bijdragen in deze groepsverzekering (de maandbezoldiging’) omvat bijgevolg zowel het vast maandloon als het commissieloon.

Het pensioenplan van de “directeurs Onderzoek en Ontwikkeling”, waarbij de heer M was aangesloten, voorziet in een vaste bijdrage die niet uitgedrukt is als het veelvoud van een onderliggende loon.

De patronale premies in de groepsverzekering voor de “Directeurs van het Departement Engineering” hangen in belangrijke mate af van het onderliggend loon en het behalen van targets, aangezien er slechts een vaste bijdrage van 4.733 EUR/jaar gegarandeerd is.

De heer M kon rekenen op een vaste bijdrage van 12.194,64 EUR/jaar, dit ongeacht het behalen van de targets en het onderliggend referentieloon.

Zodoende staat vast dat er een onderscheid bestaat op het vlak van de aanvullende pensioenen tussen categorieën van werknemers, de “Directeurs van het Departement Engineering” en de “Directeurs van Onderzoek en Ontwikkeling”.

10.

De heer M stelt en wordt daarover niet tegengesproken door Plakabeton dat het personeelsbestand uit 136 werknemers bestaat en als volgt is samengesteld:

- 59 arbeiders ( aangesloten bij het sectoraal pensioenstelsel binnen PC 111)
- 59 bedienden, met uitzondering van de afdelingsdirecteurs, aangesloten bij het sectorplan (0.5% van het loon)
- 18 afdelingsdirecteurs hebben boven het sectorplan een collectief aanvullend pensioenplan op ondernemingsniveau.

Een pensioentoezegging mag, ingevolge artikel 14, §1 WAP, toegekend worden aan een bepaalde categorie van werknemers op voorwaarde dat deze categorie berust op een objectief criterium en redelijk verantwoord is. Hierbij wordt rekening gehouden met de beoogde doelstelling, het objectief karakter, de gevolgen van het verschil in behandeling en het feit dat dit verschil in behandeling niet onevenredig mag zijn ten opzichte van het beoogde geoorloofde doel.

Naast de vraag of in casu een verschillende pensioentoezegging kan worden toegekend aan de afdelingdirecteurs dan aan de andere bedienden, stelt zich in casu de vraag of een verschillende pensioentoezegging kan worden toegekend aan de verschillende afdelingdirecteurs, in functie van de afdeling die ze leiden.

De afdelingdirecteurs bevinden zich immers “in een vergelijkbare situatie”, nu zowel de heer M als de heer Van H bedienden zijn van beroepscategorie “Administratief cat 1 “ en directeur zijn (de ene directeur van het “Departement Engineering” en de andere van het “departement Onderzoek en Ontwikkeling”).

Het wordt niet ontkend door Plakabeton dat beide heren op hetzelfde hiërarchische niveau staan en op die wijze ondergebracht zijn in de ondernemingsstructuur. Ze staan beiden net onder de 2 managementdirecteurs, de heer D M en de heer A Van L.

Plakabeton beweert dat de verantwoordelijkheden van de heer M beperkter waren dan deze van de heer Van H, welke een groter team leidde en dat de heer Van H behoorde tot het departement dat de kernactiviteit uitmaakt van Plakabeton.

Plakabeton steunt zich daarvoor op 2 organigrammen om dus te stellen dat beide heren zich niet in een vergelijkbare situatie bevonden, minstens dat het verschil in behandeling tussen beiden berust op een objectief criterium en redelijk verantwoord is.

Welnu, de periode waarvoor discriminatie wordt ingeroepen situeert zich vanaf 1 december 2007 (invoering van verschillende pensioenplannen voor beide heren) tot 1 juni 2020 (datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de heer M).

De litigieuze periode behelst dus meer dan 13 jaar.

Het eerste organigram dateert van 19 januari 2005, valt buiten de litigieuze periode en is derhalve niet relevant.

Het tweede organigram is niet gedateerd en het valt dus niet uit te maken op welke datum de bedrijfsstructuur er op die manier uitzag.

Het feit een groter team te lijden brengt niet ipso facto mee dat de directeur van dat groter team meer verantwoordelijkheden heeft dan een directeur met een kleiner team.

Hierbij mag niet uit het oog worden verloren dat de heer M, die bij Plakabeton in dienst is sedert 1 maart 1990, tot 2005 de functie bekleedde van “directeur van het studie bureau”.

In 2005 werd de dienst recherche en ontwikkeling opgericht en de heer M werd gekozen om er de directie van waar te nemen.

De heer F V is directeur geworden van het studie bureau.

Dit impliceert dat de heer M een nieuwe dienst heeft moeten opstarten, uitbouwen en leiden, wat een gelijkaardig verantwoordelijkheidsniveau vereist dan de leiding, weliswaar met een groter team, maar reeds bestaande dienst.

Het hof is derhalve van oordeel dat, gelet op wat hierboven werd uiteengezet, de “directeur van de dienst recherche en ontwikkeling”, de heer M, zich in een vergelijkbare situatie bevond dan deze van “de directeur van het studie bureau”, de heer Van H.

Plakabeton toont niet aan dat dit verschil in behandeling tussen beide heren berust op een objectief criterium en redelijk verantwoord is.

Dit verschil in behandeling maakt derhalve een discriminatie uit in de zin van artikel 14, § 1, 1<sup>ste</sup> lid van de WAP en is verboden.

11.

De vraag rijst derhalve welk het juridisch gevolg is van deze vaststelling en hoe dit juridisch gevolg zich eventueel cijfermatig vertaalt.

Het hof heropent derhalve de debatten teneinde partijen toe te laten daarover standpunt in te nemen.

#### **VI. De beslissing van het arbeidshof**

Het hof:

Verklaart het hoger beroep ontvankelijk.

Hervormt het bestreden vonnis.

Verklaart de oorspronkelijke vordering van de heer P M ontvankelijk.

De zaak wordt voor verdere instaat stelling naar de bijzondere rol gezonden.

Houdt de kosten aan.

Dit arrest wordt gewezen en ondertekend door :

A S, raadsheer,  
E VAN L, raadsheer in sociale zaken, werkgever,  
A L, plv raadsheer in sociale zaken, werknemer-bediende,  
Bijgestaan door K C, griffier

K C,      A L,      E VAN L,      A S

De heer L, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door mevrouw S, raadsheer en de heer Van L, raadsheer in sociale zaken, als werkgever.

K. C, griffier.

en uitgesproken op de openbare zitting van 23 april 2024 van de 3<sup>de</sup> kamer waar aanwezig waren :

A S, raadsheer,

K C, griffier

K C

A S