

## Leven

### 1. CONTRACTEN VOOR ONBEPAALEDUUR : DISCRIMINATIES VERMIJDEN

*Life & Benefits, juni 2004*

Pensioenplannen die enkel gelden voor werknemers met een contract van onbepaalde duur, zijn legio. In de ministeriële omzendbrief die aan de wet-Colla gewijd was stond uitdrukkelijk dat dit geoorloofd was. De WAP snijdt dat probleem niet echt aan, maar lijkt dit soort uitsluitingen toch indirect te aanvaarden.

Nu moet dit onderscheid eerder beoordeeld worden in het licht van de **wet van 5 juni 2002**. Deze **verbiedt dat aan werknemers met een contract van bepaalde duur, enkel omwille van dat feit, minder gunstige arbeidsvoorwaarden zouden opgelegd worden dan deze die aan vergelijkbare werknemers zouden opgelegd worden met een contract van onbepaalde duur**. Een pensioenplan maakt zonder twijfel deel uit van die « arbeidsvoorwaarden ».

We noteren dat deze wet niet geldt voor interims, noch voor overeenkomsten bij een eerste tewerkstelling.

**Een verschillende behandeling is wel toegestaan als ze op objectieve gronden berust.** Om uitsluiting van tijdelijke contracten te rechtvaardigen beroepen sommigen zich op het feit dat een pensioenplan zich noodzakelijkerwijs in een lange termijn perspectief situeert, of nog dat dergelijke aansluitingen een bijkomende administratieve last zouden veroorzaken ... Bovendien lijkt de bepaling van de WAP, die toestaat dat de voorzieningen die opgebouwd worden door de patronale bijdragen pas na 1 jaar aansluiting, een verworven recht doen ontstaan, een argument te zijn dat door de wetgever gegeven wordt om op z'n minst de werknemers uit te sluiten met een contract van minder dan een jaar. **Men kan evenwel twijfelen over de gegrondheid om risicowaarborgen als Overlijden, Arbeidsongeschiktheid, Hospitalisatie en Ongeval uit de contracten voor bepaalde duur uit te sluiten.**

Wanneer de differentiëring van de waarborgen het mogelijk maakt, wordt aangeraden om in de contracten voor bepaalde duur minstens de risicowaarborgen te voorzien. En als deze scheiding niet mogelijk is (gemengde verzekering, Cafetaria plan...), moeten deze contracten ook de Pensioenwaarborg voorzien.

De werkgever die elk risico zou willen vermijden zou aansluiting bij zijn hele pensioenplan kunnen voorzien voor zowel zijn werknemers met een contract van onbepaalde duur als voor degene met een contract van bepaalde duur, en dezelfde uitstel (tot 25 jaar), dezelfde verworven rechten wat de patronale bijdragen betreft (aansluiting na 1 jaar) kunnen voorzien.

Uitstel van aansluiting tot 25 jaar is voor de andere waarborgen dan pensioen en overlijden evenwel niet mogelijk omdat dit tegenstrijdig is met een andere wet, met name de antidiscriminatie wet (geen discriminatie op grond van leeftijd behoudens speciale wet zoals de WAP, die dat toestaat inzake Pensioen en Overlijden) en dit, afgezien van de soort arbeidsovereenkomst.

## 2. ECHTSCHEIDING EN LEVENSVZERZEKERING

*De Verzekeringsnieuws, september 2004*

Op 30 mei 1996 vraagt een echtpaar de echtscheiding aan. Dit zal noodzakelijkerwijs tot de verdeling van het gemeenschappelijk patrimonium leiden. **Maar hoe moet dat met de levensverzekeringen waarvan de premies gefinancierd werden met het gemeenschappelijk geld. ?**

Eerst moet rekening gehouden worden met het **arrest van het Arbitragehof van 26 mei 1999** dat betrekking had op een geschil tussen een echtpaar over een gemengde levensverzekering. Met dit arrest had het Hof 2 bepalingen van de wet over het verzekeringscontract geannuleerd waarin gestipuleerd werd dat

- het voordeel van de verzekering die door een echtgenoot onder gemeenschap van goederen gesloten werd een eigen goed van de begunstigde echtgenoot vormde,
- en dat slechts vergoeding aan een gemeenschappelijk patrimonium verschuldigd was in de mate waarin de verrichte stortingen duidelijk overdreven waren.

Maar het Arbitragehof hield haar redenering niet aan : werd deze individuele levensverzekering (er zijn steeds argumenten te vinden om het eigen karakter van een uitkering te steunen die voortvloeit uit een groepsverzekering) een gemeenschappelijk goed of bleef ze een eigen goed mits een vergoeding aan de gemeenschap werd gestort?

De onzekerheden zijn er nog steeds : er worden nog steeds onderhandelingen gevoerd om deze geannuleerde bepalingen te vervangen.

In de zaak die ze moest beoordelen moest het Hof van Beroep te Gent het lot beslechten van 3 verschillende levensverzekeringen die door dat bewuste echtpaar werden gesloten :

1. een gemengde levensverzekering die een uitkering bij leven en een uitkering bij overlijden voorzag. De ex-echtgenoten hadden dit contract op 14 maart 1980 gesloten. Het werd op 1 april 1997 afgekocht, dit is enkele maanden na de inleiding van de echtscheidingsprocedure. Het Hof besliste dat de afkoopwaarde van het contract als een gemeenschappelijk goed moest beschouwd worden op het ogenblik dat deze echtscheidingsprocedure aangevat werd. In een gelijkaardige zaak besliste het Hof van Beroep te Luik (arrest van 22 mei 2002) dat wanneer de premies van een levensverzekeringscontract betaald werden met de arbeidsinkomsten en deze betalingen tijdens het huwelijk hebben plaatsgevonden, het ook om een gemeenschappelijk goed ging.
2. een tijdelijke verzekering Overlijden met vast kapitaal. Deze dekking liep tot 1 november 1999. Op die datum eindigde het contract en dit zonder enige betaling. Voor het Hof moet het arrest van het arbitragehof hier niet worden toegepast, aangezien het niet om een gemengde levensverzekering gaat. Bijgevolg besloot het Hof dat de gemeenschap niet diende vergoed te worden aangezien de stortingen niet overdreven waren geweest.

3. een spaarverzekering die een waarborg bij leven voorzag en de terugbetaling van het opgebouwde spaargeld bij overlijden. Dit contract werd in 1992 afgekocht. Het was dus beëindigd vóór de echtscheidingsprocedure en aangezien de afkoopwaarde naar de gemeenschap was gegaan was er geen enkele reden om de financiering van de met gemeenschappelijk geld betaalde premies te vergoeden .

### 3. CURATOR EN FAILLISSEMENT VAN DE VERZEKERDE

*Handelsrechtbank te Luik , 11 juni 2004*

In januari 1999, sloot de heer X een levensverzekering bij onze maatschappij. Enkele jaren later werd hij failliet verklaard. De curatoren, die ontneming van het bezit van de goederen van de failliet verklaarde inriepen, vroegen dat hen de afkoopwaarde van het contract zou gestort worden. Wat wij weigerden : **het afkooprecht van een dergelijke verzekering is een persoonlijk recht van de failliet verklaarde en mag dus niet door de curatele worden uitgeoefend.**

**De Handelsrechtbank te Luik bevestigde ons standpunt :** afkooprecht is wel degelijk een persoonlijk recht ; het mag niet door de echtgenoot, noch door de schuldeisers uitgeoefend worden (art. 114 van de wet op het verzekeringscontract). Dit recht mag niet uitgeoefend worden door de curator, behoudens als het om een bedrijfsleidersverzekering gaat. In de andere gevallen kan het recht slechts met toestemming van de gefailleerde - verzekeringnemer door de curatele uitgeoefend worden.

### 4. NIET-BETALING VAN DE PREMIES VAN EEN GROEPSVERZEKERING : EEN MISDRIJF

*Arbeidshof te Antwerpen , 3 september 2003, Chroniques de droit social 2004, 79*

Een sportman is bij een groepsverzekering aangesloten die door zijn club onderschreven werd. De arbeidsovereenkomst voorziet een patronale bijdragen : een eenmalige premie van 500.000 BEF bij de aanwerving, gevolgd door trimestriële premies van 450.000 BEF. De club betaalt evenwel niet wat hij verschuldigd is. Wanneer de sporter hij zijn club verlaat maant de verzekerde de club aan tot betaling van zijn bijdragen.

Voor het Arbeidshof maken dergelijke stortingen die verricht worden om een groepsverzekering of een pensioenfonds te financieren, integrerend deel uit van het begrip « bezoldiging ». Bijgevolg is **niet-betaling (of slechts gedeeltelijke betaling) van de bijdragen die contractueel voorzien zijn een misdrijf dat strafrechtelijk gesanctioneerd wordt** op basis van de wet op de bescherming van de bezoldiging (wet van 12 april 1965).

## 5. VOOGDIJ EN INVESTEREN IN LEVENSVERZEKERING

*Vrederecht te Roeselare, 6 februari 2003*

Een voogdes had aan de vrederechter toestemming gevraagd om **het spaargeld van een minderjarig kind te beleggen in een spaarverzekeringscontract (tak 21)** van het type verzekeringsbon van 8 jaar, tegen een gewaarborgde intrestvoet van 3,25 %.

Voor de rechter moet een dergelijke belegging niet beschouwd worden als « vervreemding » van de fondsen die toebehoren aan de minderjarige. Bijgevolg **is zijn toestemming** voor een dergelijke operatie **niet nodig**; zij maakt deel uit van het normaal beheer van het spaargeld van de minderjarige door zijn wettelijke vertegenwoordiger.

## 6. DE WAP : ALMAAR MEER...

*L'Echo van 29 september 2004*

Vóór de wet Vandenbroucke, had de minister het cijfer van 600.000 personen naar voor geschoven die gedekt waren in het kader van de 2e pensioenpijler. Tijdens de besprekingen rond de WAP stegen die cijfers tot één miljoen aangeslotenen. En nu zouden we al **1,6 miljoen personen bereiken op een totaal van 3,5 miljoen loontrekkenden** ... een bliksemsnelle verhoging ... Maar waar komen die cijfers vandaan ?

## 7. BEDRIJFSLEIDERSVERZEKERING VOOR LOONTREKKENDEN, DIE VÓÓR 1 JANUARI 2004 GESLOTEN WERD: DE PREMIES BLIJVEN WEL DEGELIJK AFTREKBAAR

*Brief van 5 oktober 2004 van het Fiscaal Bestuur*

Er waren er op de markt die meenden dat de premies die gestort werden in uitvoering van **een bedrijfsleidersverzekering die vóór 1 januari gesloten werd op het hoofd van een loontrekkende werknemer** niet aftrekbaar waren. Assuralia kon zich niet met deze interpretatie verzoenen. Veiligheidshalve stelde het de vraag aan het Fiscaal Bestuur dat zopas geantwoord heeft. En bij die gelegenheid bevestigt het Bestuur dat deze premies wel degelijk onder de oude voorwaarden aftrekbaar blijven.

Het bevestigt daarbij opnieuw dat **de omvorming van een Bedrijfsleiderscontract in een individuele pensioentoezegging slechts mogelijk is als de verzekerde een zelfstandige bedrijfsleider is**. Een dergelijke omvorming is niet toegestaan als het om een loontrekkende gaat; deze moet het bedrijfsleiderscontract dan verminderen en een nieuwe individuele pensioentoezegging aangaan, waarvan de premie in 2004 geen 1.860 EUR mag overschrijden ...

## Marktinformatie

### 1. SEGMENTERING EN DISCRIMINATIE VOLGENS TEST-AANKOOP

*L'Echo van 24 september 2004, Cash 7 oktober 2004*

**Test-Aankoop heeft DKV voor de rechter gedaagd wegens discriminerend geoordeelde praktijken van de verzekeraar. In functie van de leeftijd van zijn verzekerden** heeft deze de premies van de Hospitalisatiecontracten opgetrokken.

**Het principe van de segmentering** van de cliënteel is nochtans niet nieuw : inderdaad, de leeftijd, het geslacht, het beroep, de woonplaats zijn elementen die vaak in overweging genomen worden bij het sluiten van een verzekeringscontract. Het is toch eigen aan de verzekeraar om het risico zo nauwkeurig mogelijk te mogen inschatten door naar homogene groepen te streven. Deze segmentering berust op statistische gegevens die voortvloeien uit observatie door de verzekeraars van hun eigen portefeuille, van de markt ... , wat dus **objectieve en relevante gegevens** zijn. Segmentering dient niet alleen de verzekeraar, maar ook de consument aan wie ten minste een contract wordt aangeboden dat aan zijn persoonlijke situatie is aangepast.

Niet-akkoord, zegt Test-Aankoop : segmentering is tegenstrijdig met de antidiscriminatiewet, aangezien de categorieën op criteria als geslacht, leeftijd, ... berusten.

Er wordt met belangstelling naar dit vonnis uitgekeken.

### 2. DE VERZEKERINGSSECTOR HERSTELT

*L'Echo & De Tijd van 28 september 2004*

Het einde van de tunnel is in zicht. In **2003 wezen de belangrijkste indicatoren van de verzekeringssector op beterschap**. De sector registreert een groei van het incasso met 14,6 %. In Leven neemt Tak 21 verder toe (+ 56,4 %), terwijl de investeringsfondsen (Tak 23) het nog steeds slecht doen (- 41,4 %).

In niet-leven is het incasso met 5,1 %, gestegen, een groei die inzonderheid te wijten is aan de aanpassing van de tarieven.

Buiten het incasso noteert de verzekeringssector ook een herstel van zijn technisch-financiële en boekhoudkundige resultaten. Globaal genomen geraken de verzekeraars uit de rode cijfers, maar het herstel blijft fragiel, omdat het sterk beïnvloed wordt door elementen zoals de intrestvoeten, de beursschommelingen, de internationale natuurrampen en de onzekerheid van de geopolitiek

### 3. ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERGOEDINGEN EN HET BEREIKEN VAN DE PENSIOENLEEF TIJD

*Hof van Cassatie, 14 april 2003, Journal des Tribunaux du Travail, 2004, p. 254*

Vrouwen kunnen net als mannen vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid genieten tot het ogenblik waarop ze de leeftijd bereiken die hen recht geeft op niet vervroegd pensioen. Voor de mannen is dat 65 jaar. Voor de vrouwen wordt dat eveneens zo vanaf januari 2009.

Intussen werd voor deze laatste een overgangperiode voorzien. Zo moest een vrouw bijvoorbeeld de leeftijd van 61 jaar bereikt hebben om tussen 1 juli 1997 en 1 december 1999 met pensioen te kunnen gaan.

Het feit dat een vrouw die in die periode de leeftijd van 61 jaar bereikt heeft, nog geen aanvraag tot pensioen ingediend heeft en haar rustpensioen bijgevolg nog niet effectief is ingegaan, betekent niet dat ze het recht op de arbeidsongeschiktheidsvergoedingen, die ze tot dusver genoot, behoudt. **Deze invaliditeitsuitkeringen stoppen automatisch zodra de belangstellende (man of vrouw) recht heeft op een niet vervroegd pensioen.**

### 4. HET BEGRIP « NORMAAL AFDANKINGSREGIME »

*Hof van cassatie, 24 mei 2004, HR S.03.0130.F, [www.cass.be](http://www.cass.be)*

Een werknemster wordt afgedankt in het kader van een collectieve overeenkomst die bijzondere modaliteiten voorziet voor werknemers van 50 tot 55 jaar. Na afloop van de opzeggingsperiode wordt eveneens voorzien dat de werkgever hen tot 60 jaar, ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering, een bijkomende vergoeding stort.

Het ontslag van deze persoon gebeurt dus in het kader van een brugpensioen van het type “Canada dry”.

De werknemster die, ofschoon ze een bezoldiging genoot die in een afdankingstermijn voorzag die met de werkgever kon overeengekomen worden (over het algemeen toepassing van de schaal Claeys of van een gelijkaardige regeling), aanvaardde een iets langere opzeggingstermijn dan de door de wet voorziene minimumtermijn. Zo genoot ze een opzegging van 23 maanden (21 maanden was in haar geval het wettelijke minimum) terwijl ze op basis van de schaal Claeys 32 maanden had kunnen eisen.

De RVA die oordeelde dat het niet om een “normaal afdankingsregime” ging besliste de werknemster gedurende negen maanden van de werkloosheidsuitkeringen uit te sluiten.

Het Hof van Cassatie verwierp evenwel het argument van de RVA en oordeelde dat een werknemer slechts mag gesanctioneerd worden al hij afziet van een opzeggingstermijn die overeenstemt met de wettelijke minimumtijd. De ontslagovereenkomst daarentegen waarbij de werknemer afziet van een langere opzeggingstermijn dan het wettelijke minimum, terwijl hij er recht op heeft, kan de RVA volledig tegengesteld worden. **Wanneer geen enkele wettelijke bepaling geschonden wordt is de overeenkomst tussen de partijen wettelijk. De RVA heeft niet na te gaan of de opzegging wel “normaal” of “behoorlijk” is, de vrijheid van de partijen haalt het op deze begrippen.**

Dit arrest van het Hof van cassatie is belangrijk want de RVA had van langsom meer de neiging om de opzeggingstermijnen met een kortere duur dan deze die voortvloeit uit toepassing van de schalen opgesteld op grond van de praktijken van de rechtbanken, te betwisten.

#### 5. HET BEGRIIP BEZOLDIGING IN ARBEIDSONGEVALLEN

*Hof van cassatie, 24 mai 2004, HR S.04.0004.F, [www.cass.be](http://www.cass.be)*

Het Hof van cassatie heeft beslist dat de **patronale bijdrage aan de Hospitalisatieverzekering in de basisbezoldiging moest begrepen zijn die bestemd is voor de berekening van de vergoedingen voor arbeidsongevallen.**

Terwijl de Arbeidsrechtbank de betrokken werknemer in het gelijk had gesteld, had het Arbeidshof hem in beroep in het ongelijk gesteld. En het Hof van cassatie moest de knoop doorhakken.

De basisbezoldiging in arbeidsongevallen moet alle sommen of alle voordelen bevatten die rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever aan de werknemer worden toegekend omwille van de arbeidsrelaties. Enkel de voordelen ter aanvulling van het stelsel van de sociale zekerheid worden uit die basis gesloten.

Voor het Hof van Cassatie valt de Hospitalisatiepremie niet onder de uitsluitingen. Inderdaad, “de premie voor de Hospitalisatieverzekering, die ten voordele van een werknemer gesloten wordt, is bedoeld om hem wanneer zich een risico voordoet een voordeel te schenken, ter aanvulling van de sociale zekerheid die zelf geen dergelijk voordeel uitmaakt”!...

#### 6. AFTREKBAARHEID VAN DE SOCIALE BIJDAGEN VAN DE HELPENDE ECHTGENOOT

*Circulaire fiscale n° Ci.RH.331/563.923 du 26 juillet 2004, [www.fisconet.fgov.be](http://www.fisconet.fgov.be)*

**De bijdragen die sinds 1 januari 2003 door een helpende echtgenoot die enkel aan het ministatuut onderworpen is** (stelsel van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, vergoedingssectoren en zwangerschapsverzekering), moeten gestort worden, **zijn als beroepskosten enkel aftrekbaar van de winsten of voordelen van de geholpen zelfstandige**, d.w.z. van de werkelijke handelaar, de titularis van een vrij beroep, de landbouwer ...