

# DE GROEPSVERZEKERING

door Paul BREYNE

1. Deze bijdrage is een samenvatting van een studie gemaakt onder leiding van Prof. Dr. Roger Blanpain, in samenwerking met de Heer Wilfried Verlinde, en met de medewerking van verschillende instanties, inzonderheid de Landelijke Bedienden Centrale en de verzekeringsmaatschappij A.G.

De beperkte plaatsruimte leidt noodzakelijkerwijze tot onvolledigheid. Diverse belangrijke aspecten van het probleem worden hier niet behandeld. Voorbeelden van praktische realisaties – onze voornaamste bekommernis bij het opmaken van de studie – zijn hier ook weggelaten.

## Afdeling 1. ALGEMENE GEGEVENS

2. De sociale zekerheid, zoals ze nu bestaat, heeft vooral tot doel aan diegenen die hun inkomen putten uit arbeid, een aanspraak te verschaffen op uitkeringen in geval van omstandigheden die tot gevolg hebben dat, hetzij het arbeidsinkomen vermindert of wegvalt, hetzij voor hen zeer moeilijk te dragen uitgaven noodzakelijk worden.

Zo zijn ook de pensioenen ontstaan als een verzekering tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en vroegtijdige dood. Naast de wettelijke pensioenen, kan men zich ook vrijwillig laten verzekeren tegen de financiële moeilijkheden die ouderdom en/of vroegtijdige dood met zich meebrengen. Dit kan men individueel – maar ook kollektief – door een verzekering aan te gaan om de gevolgen van de sociale zekerheid op dit vlak te vergroten door een kapitaals- en/of renteverzekering.

Vroeger (we spreken van de periode vóór 1945) was dit vooral nodig omdat het wettelijk pensioen zeker nog geen levensminimum garandeerde. Het huidige stelsel is echter zodanig geëvolueerd dat men dat niet meer kan zeggen, behalve voor de "misdeelde categorieën".

Nu hebben de "bijkomende pensioenen" een nieuwe functie gekregen : ze moeten niet meer zorgen voor een levensminimum, maar wel moeten ze ertoe leiden de vroeger verworven levensstandaard voort te kunnen zetten. Dat verklaart waarom vooral bedienden en het kaderpersoneel hiervan gebruik maken.

Er was veel voor te zeggen om dergelijke verzekering kollektief af te sluiten ; goedkoper tarieven door de kleinere beheerskosten en de kleinere commissie en door de spreiding van het risico over een groter aantal gevallen.

De kollektiviteit bij uitstek om het bijkomend pensioen te realiseren was – in het kader van de verhouding werkgever-werknemer – ongetwijfeld de arbeidsgemeenschap. Ook de werkgevers waren immers geïnteresseerd in de formule van de "kollektieve pensioensverzekering" in het kader van de onderneming. Door haar meestal gevolgde organisatie werkt zij een goede binding met de onderneming in de hand.

3. Indien een werkgever voor zijn werknemers een bijkomend pensioen wil voorzien, kan hij dat op vele wijzen realiseren.

a. De werkgever kan vrijwillig of tengevolge van een eenzijdige verbintenis een bepaald bedrag vanaf de pensioenleeftijd uitbetalen, eenmalig of door het uitkeren van een periodieke rente. Dat gebeurt zonder enige institutionalisatie.

b. Pensioenfondsen georganiseerd door de werkgever zelf.

c. Pensioenkassen ingesteld onder de vorm van een V.Z.W. (wet van 27 juni 1921). Werkgever en werknemer storten hun bijdragen in een pensioenkas, die een eigen rechtspersoonlijkheid heeft. Het objektief is aan de werknemers een rust- en overlijdenspensioen uit te betalen volgens precieze criteria, nl. volgens een percentage van het loon. Indexatie is hier mogelijk.

In tegenstelling tot de groepsverzekering, die door de werkgever beheerd wordt, wordt hier het paritair beheer voorzien (1).

d. Pensioenkassen ingesteld onder de vorm van een Fonds voor Bestaanszekerheid (wet van 7 januari 1958)

e. Verzekering afgesloten door de werkgever voor zijn werknemers bij een verzekeringsorganisme.

4. Waleffe zag het kollektief element van de groepsverzekering vooral in de vermenigvuldiging van de risico's : "L'assurance de groupe est une convention qui réunit un certain nombre de risques analogues, reposant sur

(1) Akkoord van 29 maart 1962, afgesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

des têtes possédant entre elles un lien de fait, et créée dans le but d'obtenir une réduction des frais de l'assurance." (2)

Picard wederveroer terecht dat "L'assurance de groupe est collective parce qu'elle s'applique à de nombreux assurés, s'analyse en la prise en charge par un ou plusieurs assureurs du régime de prévoyance d'un organisme professionnel." (3)

We kunnen heel in het algemeen zeggen dat de groepsverzekering is "een geheel van levensverzekeringen door de werkgever ten bate van zijn personeel of een categorie personeelsleden (of eventueel van de door deze personeelsleden aangeduide rechthebbenden) afgesloten bij een door de staat erkende levensverzekeringsmaatschappij, voornamelijk om de risico's tegen vroegtijdig overlijden of ouderdom te verzekeren."

5. De ministeriële controle op de groepsverzekering gebeurt op grond van de wet van 25 juni 1930 en het K.B. van 17 juni 1931.

Vooraleer een maatschappij levensverzekeringskontrakten kan afsluiten, moet zij daartoe gemachtigd worden door het ministerie van Economische Zaken (vroeger door het ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg).

Inzake groepsverzekering moet daarenboven elk ontwerp van reglement, individueel opgesteld per verzekeringsnemende onderneming, vooraf ter goedkeuring aan de Minister van Economische Zaken voorgelegd worden.

De lijst van de erkende levensverzekeringsmaatschappijen wordt om de drie maand in het Staatsblad gepubliceerd. De toelating gegeven aan de levensverzekeringsmaatschappijen, geldt zowel voor het uitschrijven van groepsverzekeringen als individuele levensverzekeringen.

Daarbij werden reeds 108 anschrijvens rondgestuurd door de Dienst van Verzekeringen aan de Verzekeraars. Deze anschrijvens worden niet in het Staatsblad gepubliceerd. Ze hebben geen bindende kracht en gelden uitsluitend als richtlijnen waarmee de maatschappijen rekening moeten houden bij de opstelling van hun kontrakten.

Door het feit echter dat elk groepsverzekeringsreglement moet goedgekeurd worden door de Dienst van de Verzekeringen, bezit deze een onrechtstreekse sanktiemogelijkheid. Ook kan — bij grove miskennen van de onderrichtingen — de machtiging van de verzekeraar ingetrokken worden. Dit heeft tot gevolg dat de onderrichtingen praktisch altijd worden opgevolgd (4).

(2) WALEFFE, *Technique et législation des assurances*, Bruxelles 1946, deel I, nr. 151.

(3) MILCAMPS, *Le contrat d'assurance-groupe, un statut privé d'assurances sociales*, Paris, 1945, préface de M. Picard, p. V.

(4) CONSAEL, R., *Le développement des assurances de groupe en Belgique et le régime de contrôle instauré par les circulaires ministérielles*, *Rev. Trav.*, 1943, p. 374-400 en 538-585.

## Afdeling 2. STELSLS VAN GROEPSVERZEKERING

### Par. 1. Inleiding

6. Bij de studie van de mogelijke stelsels is een grote verscheidenheid naar voor gekomen. Er kan van twee verschillende hoofdobjectieven worden uitgegaan.

A. Ofwel wordt beoogd een percentage van een bepaalde wedde, bijvoorbeeld de gemiddelde wedde der laatste vijf jaren, op de pensioengerechtigde leeftijd te garanderen, in kapitaal of in rente. In dit systeem wordt als basis voor de berekening van de premie het totaal pensioen genomen dat op vijftien- of op zestigjarige leeftijd zal uitgekeerd worden. Wanneer bijgevolg een groepsverzekering een totaal pensioen van bijvoorbeeld 75 procent van de gemiddelde jaarwedde wil verzekeren, zal de premie, rekening gehouden met de uitgekeerde bezoldiging, jaarlijks moeten vastgesteld worden. Indien een bediende 250.000 F. per jaar verdient, zal men buitenwettelijk 75 procent van het loon dat boven 183.000 F. uitstijgt, dus van 67.000 F. verzekeren, vermits de wettelijke pensioenuitkering voor bedienden geplafonneerd is tot een bepaald procent (75 procent voor een volledige loopbaan, met maximumloon en voor een gehuwd werknemer) van 183.000 F.

B. Ofwel worden de bijdragen bepaald in functie van een vast inhoudingspercentage van de wedde. Tegenwoordig wordt echter veelal van deze gemakkelijksoplossing afgezien. Meer en meer nieuwe contracten gaan uit van het te bereiken doel ; hetgeen ook meer overeenkomt met de principes van een pensioenverzekering, nl. de waarborg van een redelijk bestaansinkomen op pensioenleeftijd. Deze laatste methode biedt ook het voordeel dat de monetaire politiek geen of zeer weinig invloed kan uitoefenen op het bedrag van het aanvullend pensioen.

C. Een combinatie van beide systemen is eveneens mogelijk : men stelt het doel vast en in functie hiervan de premie, maar men stipuleert hierbij dat de premie nooit hoger mag zijn dan bijvoorbeeld 10 procent van de wedde.

### Par. 2. Stelsels

7. Nog twee onderscheidingen doorkruisen elkaar, enerzijds de kapitaalsverzekering, waarbij een eenmalige uitbetaling in kapitaal gegarandeerd wordt, en de renteverzekering, waarbij een jaarlijkse rente vanaf de pensioenleeftijd voorzien wordt, en anderzijds de overlijdens-, de ouderdoms- en de gemengde verzekering.

#### A. *Kapitaals- en renteverzekering*

De meest gebruikte formule is de kapitaalsverzekering, omzetbaar in rente. De werknemer kan meestal, met de toelating van de patroon, het kapitaal dat

hem toekomt, omzetten in een rente. Hiertoe wordt een koëfficiënt toegepast, bijvoorbeeld een deling door 10, dat afhankelijk is van de overdraagbaarheid, de sterftetafels, enz. Praktisch nooit is rente omzetbaar in kapitaal, door de op dit ogenblik ontstane mogelijkheid van selectie.

De verzekerde rente kan een ouderdoms-, een weduwen-, en/of een wezenrente zijn. Wanneer men een renteverzekering heeft, is deze dikwijls overdraagbaar aan een in het reglement aangeduide persoon. De overdraagbaarheid kan geplaatst worden voor en/of na de pensioenleeftijd. Het gedeelte dat overdraagbaar is, is afhankelijk van de familiale toestand van de verzekerde. Weerom kunnen zich allerlei variaties voordoen.

### *B. Overlijdens-, ouderdoms- en gemengde verzekering.*

1. Meestal wordt het systeem van de gemengde verzekering toegepast. Deze waarborgt niet alleen een kapitaal dat uitbetaalbaar is bij overlijden van de verzekerde, indien dit overlijden vóór het bereiken van de pensioenleeftijd plaatsheeft, en waarbij de begunstigden in het reglement aangeduid zijn, maar ook een kapitaal dat uitkeerbaar is bij leven indien de verzekerde nog steeds in leven is op de pensioenleeftijd, gewoonlijk vijftenzestig jaar voor mannelijke en zestig jaar voor vrouwelijke werknemers.

Deze kapitalen bij leven en bij overlijden kunnen verzekerd worden onder verschillende combinaties, afhankelijk van de gezinstoestand van de verzekerde. Als combinatie kennen wij meestal 10/10 – 10/15 – 10/20 – 10/25.

- 10/25 bv. betekent dan dat de uitkering bij leven 2,5 maal zo groot is als de uitkering bij overlijden.
- 10/10 gebruikt men voor gehuwden met minimum 3 kinderen.
- 10/15 gebruikt men voor gehuwden met 1-2 kinderen.
- 10/20 gebruikt men voor gehuwden zonder kinderen.
- 10/25 gebruikt men voor vrijgezellen.

Ondergaat de familietoestand in de loop van de verzekering enige wijziging (huwelijk, geboorte, kind dat de leeftijd van 21 jaar bereikt...), dan dient de aangeslotene dit aan te geven bij de vennootschap, die de maatschappij hiervan op de hoogte zal brengen. Dientengevolge zal worden overgegaan naar de overeenstemmende combinatie, tenzij er redenen bestaan om de vroeger aangenomen combinatie te behouden of de overgang naar een andere dan de hoger bepaalde te verkiezen.

2. Een nieuw systeem dat in zwang komt, is het zgn. Amerikaans systeem, of het systeem van “uitgesteld kapitaal- en overlijdensverzekering”. Dit is geen gemengde verzekering meer, maar de twee operaties worden gescheiden (bv. bij leven wordt een bepaalde som uitbetaald, en bij overlijden 1 tot 5 maal de laatste jaarwedde). Het is dus een dubbele kapitaalverzekering. Er worden ook twee afzonderlijke premies betaald.

3. De volgende formule wordt gebruikt voor ondernemingen in expansie met overwegend jong personeel. Het risico van overlijden wordt in dit geval

gedekt door opeenvolgende kontrakten van korte termijn, bv. 1 jaar. Bij het einde van de verzekering wordt het risico opnieuw berekend.

4. Allerhande bijkomende beschikkingen zijn mogelijk. Er kan bv. gestipuleerd worden dat indien de verzekerde kinderen van minder dan 21 jaar achterlaat op het ogenblik van zijn overlijden, een gedeelte van het kapitaal "overlijden" voorzien wordt voor een uitkering van een tijdelijke wezenrente, totdat het kind 21 jaar bereikt heeft.

### C. Welke is de beste formule ?

8. De meest gebruikelijke en soepelste formule is de "gemengde verzekering". De verhouding tussen het kapitaal "overlijden" en het kapitaal "leven" is in hoofdzaak afhankelijk van de gezinstoestand van de verzekerde. In de meeste gevallen zal de verzekerde de keuze hebben tussen de uitkering van een kapitaal en de uitkering van een overeenstemmende rente.

De voornaamste voordelen zijn :

1. bij overlijden van de echtgenote van de verzekerde wordt het kontrakt niet gewijzigd. De voordelen komen ten goede aan een begunstigde, bv. de kinderen, de ouders.
2. ingeval de verzekerde overlijdt en minderjarige kinderen nalaat, kan voor hen een gedeelte van het overlijdenskapitaal omgezet worden in wezenrente.
3. technisch bestaat slechts in die combinatie de mogelijkheid om de afkoopwaarde van het kontrakt te bekomen, voorschotten op de polis uit te keren, en de polis in pand te geven bij hypothekaire leningen.

## Afdeling 3. HET MECHANISME EN DE JURIDISCHE KONSTELLATIE VAN DE GROEPSVERZEKERING

### Par. 1. Algemeen overzicht

9. Vanuit juridisch standpunt is de groepsverzekering een globaal kontrakt dat aangegaan wordt door één persoon ten voordele van derden en dat verschillende verzekeringen bevat waarvoor het als kader dient.

Terzelfdertijd bevat het kontrakt een soort sterkmaking dat de beneficiairissen van de verzekering de voorwaarden die voorzien zijn in een vooraf opgemaakt reglement, zullen eerbiedigen.

Er verschijnt dus een eigenaardig stel dokumenten :

- a. Het oorspronkelijk kontrakt tussen de verzekeraar en de werkgever, dat gewoonlijk niet openbaar gemaakt wordt.
- b. Het verzekeringsreglement dat de rechten en de verplichtingen van de partijen (werkgever en werknemer) VASTLEGT
- c. De individuele polissen, die de voorwaarden individualiseren :
  - de patronale polis regelt de werkgeversbijdrage,

- de persoonlijke polis, voor de afhoudingen op het loon van de werknemer.

## **Par. 2. Het oorspronkelijk kontrakt tussen werkgever en verzekeraar**

10. De werkgever vertrouwt hierbij aan de verzekeringsmaatschappij vanaf een bepaalde datum het financieel beheer en de risico's van de groepsverzekering toe.

Hij verbindt er zich toe het bijgevoegde reglement — dat de rechten en de verplichtingen van de werkgever ten overstaan van zijn personeel vastlegt — toe te passen.

Hij verbindt er zich tevens toe alle inlichtingen aan de verzekeringsmaatschappij door te geven die nodig en nuttig zijn voor het opstellen, het beheer en de vereffening van de kontrakten.

Hij verplicht zich ertoe op de voorziene vervaldagen de werknemers- en werkgeversbijdragen te storten.

Gewoonlijk wordt ook expliciet gestipuleerd dat, overeenkomstig de ministeriële reglementen, het aantal aangesloten werknemers niet onder de  $\frac{3}{4}$  van het aantal werknemers van de beoogde groep mag dalen.

## **Par. 3. Het reglement van de groepsverzekering**

11. Hier worden de algemene voorwaarden en verplichtingen van de verschillende partijen uitgestippeld. Het moet natuurlijk individueel per verzekeringnemende onderneming worden opgesteld. Het stelt de aansluitingsvoorwaarden, de begunstigen, het bedrag van de premies, de te verzekeren kapitalen, enz. vast.

Het reglement moet door de verzekeraar ter goedkeuring voorgelegd worden aan de Kontroledienst der Verzekeringen. Na goedkeuring — of wanneer geen objecties gemaakt worden binnen de 15 dagen — kan het reglement uitgevoerd worden.

Elke werknemer, die bij de groepsverzekering aansluit, moet in het bezit gesteld worden van het reglement.

### *A. De verzekerbare gemeenschappen*

12. Groepsverzekeringkontrakten kunnen slechts door het ondernemingshoofd aangegaan worden ten bate van zijn personeel (5).

Hieruit volgt :

- een groepsverzekering kan niet aangegaan worden tussen een verzekeraar en de werknemers rechtstreeks ;

(5) Omzendbrief nr. 85 van 4 oktober 1948.

- de verzekering kan slechts werknemers betreffen en dus worden uitgesloten :
  - de werkgevers,
  - de beheerders, garanten en zaakvoerders van een rechtspersoon-werkgever,
  - de vrije medewerkers (stagiairs).

Wat met de persoon van de – heden ten dage veel voorkomende – directeur of beheerder die tevens bediende is in de onderneming? De rechtspraak luidt in dit verband dat voor de toepassing van de sociale zekerheid een beheerder onder het gezag kan staan van een beheerraad, wanneer hij in de onderneming een bediendenfunctie uitoefent die onderscheiden is van zijn functie van beheerder (6).

### B. *De aansluiting*

#### 13. 1. Minimum aantal aangeslotenen.

In het aanschrijven nr. 63 (1.12.1942) wordt het statuut van “groepsverzekering” voorbehouden aan deze kollektieve verzekering die 3/4 van de personeelsgroep bevat, met een aanvangsminimum van 10 personen (zo er minder zijn dan 10, is er een geneeskundig onderzoek vereist). Het doel hiervan is natuurlijk een anti-selektie door te voeren om het risico breder te verdelen.

2. Beperking van de voordelen tot sommige categorieën van werknemers.

- men kan de voordelen toestaan enkel aan de kaders en/of de bedienden en/of het meesterpersoneel. Zelden wordt een groepsverzekering voor de arbeiders gemaakt ;
- men kan de voordelen toestaan enkel voor de werknemers die een bepaalde leeftijd bereikt hebben (bv. 24 of 25 jaar). Voor de vrouwen is de minimumleeftijd gewoonlijk hoger ;
- men kan de voordelen toestaan enkel aan de werknemers die een bepaalde anciënniteit bereikt hebben (bv. 5 jaar). De stortingen zijn, in tegenstelling tot de ziekteverzekering, pas verschuldigd na deze wachttijd.

Er wordt een minimum grens van anciënniteit gesteld omdat de groepsverzekering meer en meer gerangschikt wordt onder de categorie “onrechtstreeks loon”.

### C. *De premies*

14. 1. We hebben hoger reeds gezien op welke verschillende manieren de premies berekend kunnen worden. Wij herinneren slechts even aan de twee hoofddoeleinden : ofwel een vast percent van de wedde, ofwel een bedrag berekend in functie van een vooropgesteld doel.

(6) Cass., 11 sept. 1959, *T.S.R.*, 1961, 35 ; *Cass.*, 20 juni 1962, *T.S.R.*, 1963, p. 51.



Laten wij ook herhalen — zoals de vooraf gegeven voorbeelden het duidelijk illustreren — dat alle mogelijke combinaties mogelijk zijn, vanaf een financiering eenzijdig door de werkgever tot zelfs een financiering eenzijdig door de werknemer. Want zelfs dit laatste systeem, hoewel weinig frekwent voorkomend, biedt onmiskenbare voordelen : de werknemer geniet zo van een verzekering tegen laag tarief en van de fiskale voordelen.

## 2. De premie met terugwerkende kracht.

Deze premie is erop gericht op het ogenblik van het ontstaan van de groepsverzekering alle werknemers evenveel kansen te bieden om het maximum van voordelen uit de groepsverzekering te halen. Daarom voorziet men dat de oudere werknemer, die bij gebrek aan een voldoende aantal toekomstige dienstjaren geen volwaardig bijkomend pensioen zou genieten, dit euvel kan ondervangen door het betalen van een speciale premie.

## 3. Supplementaire stortingen.

Soms is er voorzien dat, buiten de konventionele bijdragen, de verzekerde zijn stortingen kan verhogen. Soms verbindt de werkgever er zich toe zijn bijdragen evenredig te verhogen.

Zo kennen wij het voorbeeld van verschillende belangrijke ondernemingen die aan hun ingenieurs, ouder dan 45 jaar, toelieten bijkomende stortingen voor 1, 2 of 3 % te verrichten en zelf hun bijdrage evenredig te verhogen (7).

## D. Eigendom van de kontrakten

15. *Woord vooraf* : Hier past wellicht een kleine uitleg over het begrip “afkoopwaarde”. Indien men een gemengde verzekering of een zuivere ouderdomsverzekering heeft, dient een deel van de premie om het overleven te verzekeren en een deel om het overlijden te verzekeren. In de premie zal er dus een risikopremie (bij overlijden) en een spaarpremie (bij overleven) zitten. Van beide wordt een deel gereserveerd. Het eerste jaar zal er slechts een klein deel voor het sparen moeten gereserveerd worden omdat de spaarpremie van het eerste jaar telkenjare intrest zal opbrengen. Dus gaat bv. 90 % naar het risico en 10 % voor de ouderdom. Die 10 % is ‘de wiskundige reserve’ ; het is het spaardeel van de premie.

Met verloop van tijd zal een steeds groter deel van de premie voor het sparen gereserveerd worden. De wiskundige reserve zal dus aangroeien door de reeds gestorte premie en de ervan bekomen intresten.

De afkoopwaarde die een verzekerde eventueel — zie infra — zou opeisen is de wiskundige reserve, min een vergoeding van 5 % voor de verzekeraar. De aftrek vermindert gedurende de laatste 5 jaar van het kontrakt met 1 % per jaar zodat het kapitaal integraal uitbetaald wordt bij het einde van het kontrakt.

(7) *Revue d'information de la F.A.B.I.*, 1962, 1e trimestre, p. 18.

## 1. Wie is eigenaar van het kontrakt ?

Hier moet nogmaals duidelijk gesteld worden dat er twee kontrakten zijn : een patronaal kontrakt en een persoonlijk kontrakt. Het eerste ligt aan de basis van de stortingen van de patroon, het tweede regelt de afhoudingen van het loon van de werknemer. Samen beogen zij een specifiek doel : de dekking van de risico's van vroegtijdig overlijden en van de ouderdom voor de verzekerde werknemers.

Daarom moeten maatregelen genomen worden om, enerzijds, de rechten van de verzekerde op de afkoopwaarde enige tijd te schorsen en, anderzijds, om na die tijd de vrije beschikking van de verzekerde over zijn kontrakt zo grondig mogelijk te garanderen.

Daarom werden de volgende regelen uitgewerkt in het aanschrijven nr. 63 van 1.12.1942 :

- a. Vanaf het ogenblik dat de verzekerde aanvaard heeft toe te treden tot de groepsverzekering, heeft de werkgever alle recht verloren om de afkoopwaarde van zijn kontrakt op te vorderen. Dit recht komt uitsluitend toe aan de verzekerden, ook wat betreft de afkoopwaarde van de premies voortkomende van de patronale bijdragen, behalve uitdrukkelijk tegengesteld beding.
  - b. De verzekerde werknemer kan dit recht uitoefenen in de volgende omstandigheden :
    1. Hij kan op elk ogenblik en ten vroegste van het derde verzekeringsjaar af de gedeeltelijke afkoopwaarde van de polis, die met zijn persoonlijke bijdrage overeenkomt, vragen. Dit recht is onbetwistbaar en eraan kan geen enkele beperking worden gesteld. De werkgever heeft niettemin het recht, wanneer dit uitdrukkelijk voorzien wordt in de polis, de patronale stortingen te schorsen wanneer de verzekerde een deel van zijn voordelen, afkomstig van zijn persoonlijke bijdragen, vroegtijdig heeft opgeëist.
    2. Hij kan op elk ogenblik en ten vroegste van het derde verzekeringsjaar af, de afkoopwaarde vragen van de polis die met de patronale bijdrage overeenstemt. De werkgever kan dit recht beperken in de volgende gevallen :
      - zolang de werknemer in zijn dienst is ;
      - wanneer de werknemer de onderneming verlaat uit eigen beweging alvorens een zeker aantal jaren (maximum 5 jaar) aangesloten te zijn ;
      - wanneer de werknemer de onderneming verlaat zonder de gebruikelijke of konventionele opzegging na te leven ;
      - wanneer de werknemer zonder opzegging noch schadeloosstelling, om wille van een zwaarwichtige fout, afgedankt wordt ;
      - gedurende de proefperiode van de werknemer.
- Deze beperkingen moeten in voorkomend geval uitdrukkelijk in het

reglement gestipuleerd zijn.

De gelden die, ingevolge een der bovengenoemde beperkingen niet aan de bediende kunnen uitbetaald worden, moeten gestort worden in het Solidariteitsfonds en kunnen nooit terugkomen aan de werkgever. Dit gebeurt ook om fiscale redenen; de betaalde premies worden immers afgetrokken van de bedrijfsinkomsten en indien de patroon ze na een zekere tijd zou kunnen terugkrijgen, zou dit een belastingsvrije inkomst geworden zijn.

## 2. Lening op de polis.

Twee mogelijkheden zijn zeer gebruikelijk, indien de polis het voorziet.

- a. De werknemer kan een voorschot op het verzekerd kapitaal opvorderen. Hij kan nl. de afkoopwaarde ontlenen, bv. om zich een huis te bouwen. Dit voorschot zal echter nooit hoger liggen dan het kapitaal bij overlijden. Theoretisch is er intrest en terugbetaling vereist. Eigenlijk is het geen lening, maar een vervroegde eigendomsopvordering. Daarom wordt op het ogenblik van de uitbetaling het voorschot gewoon afgetrokken.
- b. De werknemer kan ook een hypotheekaire lening opnemen bij de verzekeraar, maar dan zonder enig verband met de wiskundige reserve. Als hij hiermee een huis bouwt, dan neemt de verzekeraar een hypotheek op het huis en zo zijn beide partijen veilig. De werkgever moet met deze operatie akkoord gaan en vele patroons weigeren het omdat dit het doel van het pensioen voorbijloopt.

## 3. In pand geven van het kontrakt.

Het recht op de voordelen van het kontrakt kan de verzekerde op een derde persoon overdragen voorzover deze mogelijkheid in het reglement van de groepsverzekering en door de algemene voorwaarden van de polis werd voorzien. Het is vanzelfsprekend dat dergelijke praktijken uitsluitend in uitzonderlijke gevallen mogen toegepast worden.

### E. Aanduiding van de begunstigde

#### 16. 1. In geval van ouderdomsrente.

Natuurlijk is de begunstigde de verzekerde werknemer zelf.

#### 2. In geval van overlijden.

Hier moet natuurlijk een begunstigde aangeduid worden. Meestal wordt de voorrangsorte door het reglement zelf bepaald. In de andere gevallen wordt de begunstigde door de verzekerde zelf aangeduid.

De in het reglement voorgestelde voorrangsorte verschilt meestal naargelang het gaat om het persoonlijk kontrakt of het patronaal kontrakt.

De begunstigten in 1e, 2e en 3e orde zijn meestal dezelfde, nl. de echtgenoot, de kinderen of de afstammelingen, de bloedverwanten in de opgaande linie.

Bij gebreke van deze categorieën, gaat het patronaal kontrakt naar het solidariteitsfonds ; het persoonlijk kontrakt komt echter eerst toe aan de wettelijke erfgenamen van de aangeslotene en slechts bij gebreke hiervan, aan het solidariteitsfonds. Het is logisch dat de inkomsten van het patronaal kontrakt eerder voor de leden van de arbeidsgemeenschap dan voor de bloedverwanten van de 3e of 4e graad bestemd worden, want de ratio van de overlijdensrente is toch een bestaansminimum te verzekeren aan de naaste verwanten van de verzekerde.

#### **Afdeling 4. DE GROEPSVERZEKERING IN DE BETREKKINGEN WERKGEVER-WERKNEMER**

##### **Par. 1. Verplichting aan te sluiten ?**

17. Hier moet duidelijk een onderscheid gemaakt worden tussen de werknemers die het arbeidskontrakt afgesloten hebben vóór de instelling van de groepsverzekering en diegenen die na de instelling van de groepsverzekering een arbeidskontrakt afluiten.

De eerste groep werknemers kan o.i. niet verplicht worden aan te sluiten bij de groepsverzekering. Iedereen moet individueel aangesproken worden en gevraagd worden aan te sluiten. De werkgever kan echter slechts een kontrakt van groepsverzekering aangaan zo drie vierden van een personeelsgroep bereid is mee in het bootje te stappen. De situatie kan natuurlijk anders zijn — vooral nu na de wet van 5.12.1968 op de kollektieve arbeidsovereenkomsten — als een paritair akkoord de verplichte toetreding tot de door de werkgever ingestelde groepsverzekering heeft vooropgezet. Zoniet is de werkgever niet voldoende gewapend om de werknemers te dwingen aan te sluiten. Het akkoord van de bediende kan eventueel stilzwijgend gebeuren en af te leiden zijn uit de omstandigheden (8).

Voor de werknemers die later aangenomen worden is de toestand verschillend. De rechtspraak heeft reeds duidelijk gesteld dat de groepsverzekering dan een onafscheidbaar element van het arbeidskontrakt uitmaakt en dat de werkgever dus bij het aangaan van het arbeidskontrakt de werknemers kan verplichten aan te sluiten. Merken wij hierbij op dat de patronale bijdrage dan aanzien wordt als een bestanddeel van het loon, wat zeer belangrijk is voor de berekening bv. van de duur van de opzegtermijn en van de opzeggingsvergoeding (9).

(8) Zie Taquet, M., en Denis, P., *L'assurance-groupe, indemnité de préavis et pécule de vacances*, in *J.T.*, 1965, p. 35.

(9) Werkrechttersraad in beroep Brussel, 23 april 1959, *T.S.R.*, 1960, p. 92. Werkrechttersraad Brussel, 30 juni 1952, *J.T.*, 1953, p. 652.

Er kan uitdrukkelijk gestipuleerd zijn in het reglement dat de stortingen van de werkgever een liberaliteit uitmaken. In dit geval kunnen die stortingen niet verzekerd worden voor de berekening van de opzegvergoeding. Sommige werkgevers erkennen het kontraktueel karakter van de patronale stortingen, maar beschikken dat zij niet meer gestort zullen worden voor de werknemer die zich in opzegging bevindt. Daaruit leiden zij af dat deze bijdrage niet moet in rekening gebracht worden voor de opzegvergoeding. Dit schijnt in tegenstelling te zijn met artikel 20 van de wetten op het bediendenkontraakt dat duidelijk stelt dat de “werkgever gehouden is tot betaling van een vergoeding gelijk aan de *lopende wedde* ...”. De lopende wedde is de wedde op het ogenblik van het verbreken van de overeenkomst. Daarvan mogen geen sommen afgetrokken worden die — terecht of ten onrechte — van de vergoeding zouden afgetrokken worden gedurende de opzegperiode.

## **Par. 2. De ontbindende voorwaarde**

18. Men kent de stilaan traditionele discussie over het feit of er in de arbeidskontrakten kan overeengekomen worden dat de overeenkomst automatisch ontbonden wordt wanneer de werknemer 65 jaar (vrouwen 60 jaar) bereikt, zonder de naleving van de wettelijke opzeggingstermijn. Het Hof van Kassatie heeft de vraag herhaaldelijk bevestigend beantwoord (10).

In een recent arrest heeft het Hof van Kassatie geponereerd dat de clausules van het kontraakt van groepsverzekering een invloed kunnen hebben op de beëindiging van het arbeidskontraakt: “Wanneer de bediende zich aan een door de werkgever ten gunste van de leden van het personeel ingericht voorzorgsfonds heeft aangesloten, waarvan de regeling de leeftijd van oppensioenstelling bepaalt — tijdstip waarop de bediende de voordelen van het wettelijk pensioen en van de overeengekomen aanvullende ouderdomsrente tegelijkertijd zal genieten — zijn partijen een bepaalde termijn overeengekomen waarop het bediendenkontraakt met onbepaalde duur een einde zal nemen, zo het tot dusver in voege gebleven is.” (11).

Deze zienswijze houdt in dat twee onafhankelijk van elkaar gesloten kontrakten, qua gevolgen, elkaar kunnen beïnvloeden. Het is begrijpelijk dat deze visie in werknemerskringen op een zekere tegenstand botst (12).

## **Par. 3. Verbod van elke diskriminatie**

19. Het is duidelijk dat de werkgever geen individuele bevoordelingen of

(10) *Cass.*, 17 jan. 1963, *Pas.*, 1963, I, 373 ; *Cass.*, 19 nov. 1964, *T.S.R.*, 1965, 40.

(11) *Cass.*, 16 dec. 1965, *T.S.R.*, 1965, 357.

(12) Zie Landelijke Bedienden Centrale, Groepsverzekering, 13 jan. 1967, p. 40-41.

benadelingen kan doorvoeren in het kader van de groepsverzekering (13).

Zoveel is zeker dat de werkgever tot schadevergoeding gehouden is als hij bepaalde werknemers individueel uitsluit uit de voordelen die hij in het kader van de groepsverzekering aan een bepaalde categorie werknemers toekent (14).

#### Par. 4. Bescherming van de voordelen

20. De wet van 12.4.1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bepaalt de regels inzake het beslag op en de overdracht van het loon.

Voor de toepassing van deze wet worden de vergoedingen voortkomend uit de groepsverzekering niet als loon beschouwd. Er kan dus nooit beslag op gelegd worden en de verzekerde kan ze dus nooit afstaan ten voordele van de schuldeisers.

Er is betwisting i.v.m. de vraag of de premie van de groepsverzekering een kontraktueel (dus opeisbaar) voordeel is ofwel een liberaliteit vanwege de werkgever. Het is o.i. een kontraktueel bedongen voordeel vermits een regelmatig ingestelde aanvullende pensioenverzekering in het groepskontrakt, dat de twee partijen bindt, voorziet dat zij aan alle personeelsleden op dezelfde basis wordt toegekend en een bestendig karakter vertoont.

Een vaste rechtspraak volgt ook deze mening. Zeer duidelijk is bv. de Werkrechtersraad te Brussel 22.3.1962 (14) : “de groepsverzekering voor een pensioen is geen gift van de zijde van de werkgever, maar een kontraktueel voordeel dat – integrerend – tot het bediendenkontrakt behoort”.

Als de premie een kontraktueel voordeel is dat deel uitmaakt an het bediendenkontrakt als zodanig mag hieruit afgeleid worden dat de premie van de groepsverzekering een vorm van bezoldiging is die als voordeel kan opgeëist worden gedurende de opzeggingstermijn bij ontslag of eventueel in de berekening van de schadevergoeding bij kontraktbreuk (15).

#### Par. 5. Rechten van de verzekerde bij schorsing van de arbeidsovereenkomst

21. Men spreekt van schorsing bv. bij ziekte, ongeval, zwangerschap of militaire dienst. De groepsverzekering gaat hier gewoon verder.

(13) Ieder werkgever die vrijwillig bijkomende sociale voordelen aan zijn werknemers toekent, moet dit doen zonder enig onderscheid ten voordele van alle werknemers van zijn onderneming die tot dezelfde categorie behoren.

(14) HORION, P., *Précis de droit social belge*, 1958, p. 259.

(15) W.R. Brussel, 22 maart 1962, *T.S.R.*, 1962, p. 282. In dezelfde zin : W.R. Beroep Luik, 29 nov. 1962, *T.S.R.*, 1965, p. 358 ; W.R. Charleroi, 17 maart 1962, *T.S.R.*, 1962, p. 265 ; W.R. Brussel, 24 sept. 1964, *Pas.*, 1965, III, 3 ; Handelsrb. Brussel, 28 nov. 1963, *Jur. comm. Brux.*, 1965, p. 13.

Er is echter wel een probleem wat betreft de betaling van de premies door inhouding op het loon. Hiervoor kan een overeenkomst opgemaakt worden waarbij de werkgever er zich toe verplicht deze premiestorting verder te zetten tijdens de schorsing van het kontrakt. Aan deze overeenkomst zal meestal de volgende voorwaarde gekoppeld worden : een bepaald aantal jaren tewerkstelling in de onderneming, bv. 5 jaar.

#### **Par. 6. Rechten van de verzekerde gedurende de opzeggingsperiode**

22. Om de voornoemde reden (de groepsverzekering maakt effectief deel uit van de bezoldiging) moeten we stellen dat de bediende tijdens de periode van opzegging dezelfde rechten behoudt als voorheen (16).

#### **Par. 7. Enkele problemen i.v.m. de duur van het kontrakt**

23. In het algemeen kan men stellen dat de groepsverzekering aangegaan wordt voor onbepaalde duur, maar hierbij moet steeds onder verstaan worden dat de werkgever de volle vrijheid heeft zich op ieder ogenblik terug te trekken. Wellicht kan die vrijheid aan banden gelegd worden wanneer er een paritair orgaan met het beheer en de controle is belast, maar dit gebeurt zelden.

##### *A. Bij uitdiensttreding van de verzekerde*

Wanneer de verzekerde ontslag neemt, kunnen geen premiestortingen gebeuren omdat de basis voor deze stortingen, nl. de arbeidsovereenkomst en de wedde, ontbreken. Hij kan echter wel afkopen of het kontrakt verder zetten.

##### *B. Bij stopzetting van de onderneming*

Dit brengt een volledige likwidatie van de groepsverzekering mee. De verzekerde zal, als eigenaar van de kontrakten kunnen kiezen tussen het persoonlijk verder zetten van de verzekering, door de stortingen volledig persoonlijk te verrichten, of de afkoopwaarde van de beide kontrakten vragen, of verzekerd blijven voor de herleide waarde van het kontrakt.

Wat de gelden betreft die zich in het Solidariteitsfonds bevinden, deze maken geen deel meer uit van het vermogen van de onderneming en dus zullen ze verdeeld worden onder de verzekerde werknemers, tenminste indien de onderneming niet opgeslorpt of overgenomen wordt door een andere onderneming.

(16) Rb. Brussel, 27 dec. 1962, *T.S.R.*, 1964, p. 100.

(17) W.R. Beroep Brussel, 27 maart 1962, *J.T.*, 1962, p. 282 ; Rb. Luik, 3 feb. 1960, *Jur. Liège*, 1959-60, p. 205.

### C. *Bij opslorping of fusie van de onderneming* (18)

Bij fusie of opslorping van een onderneming wordt een rechtspersoon vervangen door een nieuwe, bij voortbestaan van dezelfde onderneming. Het is een verworven idee dat de werkelijke betekenis van oorzaak van de arbeidsverhouding niet ligt in de verhouding werkgever-werknemer, maar in de verhouding onderneming-werknemer. Daarom moet men rekening houden met de verworven rechten van de werknemers van de opgeslorpte onderneming : ze zijn onaantastbaar.

De opslorpende onderneming neemt alle rechten en plichten van de opgeslorpte onderneming over. Met dit voor ogen, heeft de opslorpende onderneming verschillende mogelijkheden :

- zij kan als nieuwe werkgever de oorspronkelijke verzekering voortzetten. Indien zij voor haar eigen werknemers een groepsverzekering bij een andere maatschappij heeft aangesloten, kan zij met twee verschillende groepsverzekeringen bij twee verschillende maatschappijen aangesloten zijn. Hiertegen is geen bezwaar.
- zij kan ook voor alle werknemers bij één organisme een groepsverzekering afsluiten waarbij de nieuwe maatschappij minstens eenzelfde terugbetaling garandeert als dit bij het oorspronkelijk organisme het geval was. Bij het eerste organisme kan ofwel de afkoopwaarde bekomen worden ofwel een premievrije verzekering afgesloten worden.

### **Par. 8. Het paritaire beheer van de groepsverzekering**

24. Soms wordt het beheer over de groepsverzekering toegekend aan een paritair samengesteld Pensioenkomitee. Deze kan o.m. :

- door bemiddeling de geschillen oplossen die rijzen bij de toepassing van het reglement ;
- het solidariteitsfonds beheren en de bestemming van de gelden bepalen ;
- plannen van wijziging van het verzekeringsstatuut aan de beheerraad of de werkgever voorleggen.

25. Zekere uitkeringen kunnen niet aan de verzekerde uitbetaald worden omdat de werknemer bv. uit dienst treedt en geen vijf jaar aangesloten was bij de groepsverzekering. De premies door de werkgever gestort, kunnen nooit terug in zijn bezit komen. Zij worden gestort in een speciaal met dit doel opgericht solidariteitsfonds. In dit fonds kunnen dus gestort worden :

- de wiskundige reserves van de niet-uitgekeerde polissen,
- storting van de werkgever en eventueel van derden,
- andere inkomsten van de groepsverzekering, bv. als ultieme begunstigde,
- intresten ingevolge het beheer van de gelden.

(18) Zie STEYAERT, Fusie van vennootschappen en arbeidsrecht, in *R. W.*, 1956, 2025 e.v.



Het beheer kan door de werkgever waargenomen worden of paritair door de werkgever en de werknemers.

## BESLUIT

26. Nu we aan het einde gekomen zijn van onze juridische wandeling doorheen die complexe instelling die de groepsverzekering is, is het wel passend ons terug te buigen over enkele vragen van algemeen sociaal beleid. Het recht dient immers altijd tot maatschappelijke taak te worden aangewend.

De oirbaarheid van de groepsverzekering kan in vraag gesteld worden, o.m. hierom : is de groepsverzekering geen middel, naast zovele andere (als stelsels van bijkomende premies, bijkomende vakantie, enz.), door de werkgever aangewend om de werknemer aan zijn onderneming te binden, wellicht meer dan de vrijheid van arbeid toelaat? De grote reductie bij afkoop, de kumulatieve prestaties, kortom de ganse inherente verzekeringstechniek, kan de werknemer ertoe brengen bij dezelfde werkgever te blijven, niettegenstaande hij elders betere mogelijkheden heeft om zich te ontplooien.

Wanneer wij de werkgevers hieromtrent ondervroegen, gaven enkelen toe dat dit één van de onderliggende bedoelingen was (19).

Het grootste deel wees dit echter ten stelligste af. En in feite is uit ons onderzoek gebleken dat voor een zeer groot aantal werkgevers bij het instellen van de groepsverzekering de bedoeling niet is geweest de bedienden aan de onderneming te binden. Waar de groepsverzekering gedurende de laatste wereldoorlog is ingesteld, was de bedoeling vooral de door de bezetter ingestelde loonblokkade te omzeilen. Later stellen we vast dat de groepsverzekeringen vooral ontstonden op initiatief van de bedienden zelf, vooral van het kaderpersoneel, die voor zich een zekere welstand op hun levensavond wilden garanderen. Inzonderheid de oudere bedienden zien in de groepsverzekering een individuele verzekering met goedkopere tarieven. Vele groepsverzekeringen worden dan ook ingesteld onder druk van de vakorganisaties.

Dit is o.i. slechts een r ndprobleem. Naar onze mening zijn er echter drie nefaste elementen naar voor gekomen :

1. Het is ons opgevallen hoe de groepsverzekering veelal gevoeld wordt als een uiting van een negentiende eeuwse sociale zin van de werkgever. Gemengd (werkgever-werknemers) beheer en gemengde verantwoordelijkheid zijn onbestaande. De groepsverzekering is een instelling die fundamenteel past in een

(19) Zo ook CONSAEL, R., in 1943: "En recourant à ce procédé de prévoyance, l'employeur a pour but d'encourager et de récompenser la fidélité à l'entreprise, d'intéresser plus étroitement le personnel au fonctionnement de l'entreprise", in Rev. Trav., 1943, p. 374.

verouderde visie van de onderneming. Het element "produktiegemeenschap" komt niet aan bod. Er zijn echter uitzonderingen die wijzen op een traag ontluikende nieuwe visie (bv. de Pensioenkomitees in enkele ondernemingen).

2. Wat ook moet genoteerd worden, is het feit dat de groepsverzekering een instelling geworden is niet ten voordele van alle werknemers, maar alleen ten voordele van de bedienden, inzonderheid het kaderpersoneel. De oorzaak is te zoeken in onze huidige pensioenwetgeving. Deze garandeert een percent van de wedde die niet geplafonneerd is voor de arbeiders en wel voor de bedienden. Daarom hebben de bedienden voor het behoud van hun levensstandaard bijkomende inkomsten nodig op de pensioenleeftijd. Dit is een uiting van de zinledige, maar hardnekkig behouden tegenstelling tussen het statuut van de arbeiders en dit van de bedienden.

3. Welke is eigenlijk de zin van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid? Is het niet beter verder te gaan in een uitbreiding van de wettelijke regeling, op basis van de besluitwet van 28 december 1944?

We komen immers tot de vaststelling dat de groepsverzekering, zoals sommige andere konventionele sociale zekerheidsregelingen op bedrijfs- en op ondernemingsvlak, enkel voorkomt als een bundel individuele verzekeringen, en de idee van "positieve bescherming van de anderen, en solidariteit" helemaal niet realiseert.

Is de groepsverzekering dan nog een louter verlengstuk van een door de pensioenwetgeving gegeven impuls? Draagt zij ertoe bij een eenheidsbeleid tot stand te brengen dat tot doel heeft alle arbeiders een bestaanszekerheid te waarborgen, een waarborg die tot nog toe enkel de ambtenaren beschoren scheen?

We denken van niet. Ook Prof. David is pessimist: "de ontwikkeling van de aanvullende regelingen gaat voortdurend nauwer varen in het kielzog van de voor de neokapitalistische geest en methodes kenschetsende industriële betrekkingen. Het bijkomstige zal het weldra halen op het hoofdzakelijke" (20). Zo zijn de extra-legale pensioenen duidelijk anti-legaal geworden.

Toch zijn er argumenten ten voordele van de aanvullende regelingen. Is het wel mogelijk een voldoende diversiteit te brengen in een meer "statutair" regime voor alle arbeiders? En indien dit mogelijk is, zou men dan in feite niet terugvallen in een kontraktueel gerichte regeling, ondanks de juridische schijn die erop ligt? Is het niet aangewezen steeds een zekere ruimte beschikbaar te laten voor soepeler, meer gespecialiseerde aanvullende regelingen? (In Nederland bv., het "land van de volksverzekering", heeft men het grootste aantal aanvullende pensioenen).

(20) DAVID, M., Algemeen verslag van de huidige stand van arbeids- en sociale zekerheidsrecht op het gebied van onderwijs en research, zesde Internationaal Congres van Arbeids- en Sociale Zekerheidsrecht, Stockholm, augustus 1966.

Eigenlijk komt het ganze probleem hierop neer dat de beleidsmensen een optie zullen moeten nemen : moet de wettelijk ingerichte sociale zekerheid leiden tot een veralgemening van de minimumbescherming, of tot een ruimere toepassing van de inkomenswaarborg voor de werkenden ? Dus levensminimum of loonwaarborg. Maar veronderstelt deze keuze geen fundamentele optie tussen een neokapitalistische welvaartsstaat en een socialistisch georiënteerde staat ?

## SOMMAIRE

### L'ASSURANCE DE GROUPE

L'assurance de groupe est une assurance-vie contractée avec la compagnie d'assurance par un seul preneur d'assurance, l'employeur, au profit de son personnel, principalement pour que celui-ci puisse bénéficier d'une aide financière et puisse remédier à l'insuffisance des pensions légales.

L'auteur indique la variation des systèmes d'assurance de groupe, il traite son mécanisme et sa constellation juridique, et il la précise dans les relations entre l'employeur et les employés. Il est d'opinion que la présente organisation de l'assurance de groupe constitue un lien financier trop sévère entre l'employé et l'entreprise, et qu'elle contribue peu à la généralisation de la protection sociale des employés.