



En ces temps où l'on observe un estompement de la culture de la concertation sociale dans le pays au moins et où il est bon de rappeler les références à l'historique de la concertation et de la négociation sociale à l'UCLouvain, il nous a paru intéressant de collationner quelques textes issus en bonne partie du Droit de savoir (DDS) et de documents de groupes de travail officiels et pourtant peu diffusés. Nous espérons que vous y trouverez matière à réponses, à réflexions et à progression dans l'idéal de la justice sociale.

Assurance groupe

Table des matières

L'assurance groupe de l'UCL	2
Les principaux dossiers de la délégation syndicale depuis 2016.....	5
Assurance de groupe : des demandes en souffrance depuis belle lurette	5
Assurance de groupe. Un arrêt catastrophique de la cour d'arbitrage.....	5
Les procédures judiciaires en cours à l'encontre de la communauté française.....	7
Qui doit payer l'assurance de groupe du PAT des universités subventionnées ?	7

L'assurance groupe de l'UCL

DDS 173 (2018/2), pp. 4-5

Rappelons d'abord qu'en Belgique, trois piliers permettent le financement de la pension de retraite :

- le premier pilier est la pension légale financée par la sécurité sociale, qui s'appuie sur les principes de solidarité et de répartition : « les actifs d'aujourd'hui paient les pensions des retraités actuels » ;
- le deuxième pilier est constitué par l'assurance de groupe financée par l'employeur ;
- le troisième pilier est assuré par une épargne-pension individuelle. Les 2^e et 3^e piliers sont basés sur le principe de la capitalisation : « ce qui est versé comme cotisations l'est pour soi ».

Dans le cadre du 2^e pilier, une partie des membres du personnel employés par l'UCL bénéficie d'une assurance groupe souscrite par l'employeur auprès de AG Assurances.

Les bénéficiaires de l'assurance de groupe

- Les membres du personnel PAT sur contrat à durée indéterminée, à charge des budgets classiques (budget ordinaire, budget social, patrimoine non affecté). Cette assurance a été souscrite pour compenser, dans le cadre de l'équivalence, le différentiel entre la pension du secteur public (octroyée aux membres PAT du personnel des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, par exemple, ceux de l'Université de Liège) et la pension du régime du secteur privé, octroyée au personnel PAT des universités subventionnées. Cette formule d'assurance de groupe est dénommée « but à atteindre », c'est-à-dire celui d'obtenir pour le personnel PAT nommé définitivement à l'UCL le même montant total de pension (pension du secteur privé + capital d'assurance de groupe) que celui qu'obtient le personnel PAT de l'ULiège. Les membres du personnel employé(e)s par les FUCaM avant la fusion avec l'UCL ont conservé leur propre assurance de groupe, à moins qu'ils n'aient opté à l'époque pour celle de l'UCL.
- Depuis octobre 1998, suite aux conventions collectives de travail conclues à l'UCL, le personnel PAT et scientifique sur ressources extérieures, lorsqu'il est à durée indéterminée, bénéficie d'une assurance de groupe à prime fixée, soit un pourcentage de la rémunération brute.

Qui paie la prime ?

A l'UCL, la prime est entièrement prise en charge par l'employeur. Les primes à payer par l'employeur sont calculées en fonction du salaire au 1^{er} janvier de chaque année. L'indemnité pour fonction supérieure (IFS) est comprise dans ce calcul. Ces informations sont transmises automatiquement par l'employeur à l'assureur.

Où trouver le contrat d'assurance groupe ?

Sur l'intranet de l'UCL, après s'être identifié, le contrat d'assurance groupe ainsi que ses avenants et des notices explicatives peuvent être trouvés sur le site de l'administration ADFI, rubrique assurances.

En quoi consistent les garanties octroyées ?

L'assurance groupe procure aux membres du personnel concernés quatre garanties :

- un complément à la pension légale de retraite ;
- une indemnité en cas de décès avant l'âge de la pension ;
- une rente en faveur des enfants bénéficiant toujours d'allocations familiales en cas de décès prématuré d'un membre du personnel affilié(e) ;
- une rente d'invalidité versée à partir du 5^e mois de maladie.

Comment est calculé le capital-vie à 65 ans ?

Le capital versé au moment de l'âge de retraite légale, 65 ans actuellement, dépend du montant de la rémunération et des primes versées par l'UCL pondérées par le nombre d'années de service. Pour le PAT sur budgets classiques, l'estimation du capital « but à atteindre » à 65 ans est communiquée chaque année aux membres du personnel affilié(e)s par une fiche déposée au « guichet employé ».

Pour le PAT sur ressources extérieures, le plan retraite est financé par l'employeur moyennant une prime fixe égale à un pourcentage de la rémunération.

Dans le cas du capital constitué selon le « but à atteindre », le taux d'intérêt garanti par l'assureur a baissé progressivement, de 4,75% à 0,50% par an actuellement. A ce taux s'ajoute des participations bénéficiaires versées annuellement par l'assureur. L'UCL, en tant qu'employeur, doit verser le complément à l'assureur afin de garantir le capital final, soit le « but à atteindre ».

Dans le cas du capital constitué de primes fixées, le taux minimal (imposé par la législation à l'employeur) est actuellement de 1,75%. L'assureur peut y ajouter a posteriori des participations bénéficiaires.

La fiche individuelle détaille une simulation du capital qui serait versé au moment de la pension ; il ne s'agit pas d'un extrait de compte. Les montants figurant sur cette fiche peuvent donc varier d'une année à l'autre.

Au moment du versement du capital retraite, des taxes en sont déduites ; ces dernières sont en partie dépendantes de la législation fiscale du lieu de résidence légale de l'affilié(e) (la Belgique ou un autre pays). La fiche fournie annuellement par AG Assurances détaille donc les estimations brutes avant taxation.

A l'occasion de sa mise à la retraite, l'affilié(e) peut opérer le choix d'un paiement en une seule fois du capital ou sous la forme d'une rente mensuelle. Cette seconde option est cependant déconseillée car la rente mensuelle n'est plus versée par l'assureur en cas de décès ; il est de loin préférable de demander son capital-vie et de l'utiliser dans une formule de son choix.

Comment est calculé le capital-décès ?

En cas de décès avant 65 ans du membre du personnel, ses ayants droit bénéficient d'un capital-décès. Le capital-décès est une assurance calculée au jour du décès, pondérée notamment par le pourcentage de temps de travail. Par ordre de priorité, les bénéficiaires sont le conjoint, à défaut les enfants puis les ascendants. L'affilié(e) peut cependant demander à l'assureur un changement de l'ordre des bénéficiaires en cas de décès. Malheureusement, ce capital-décès n'est d'application que pour les personnes mariées ou en cohabitation légale. En ce compris, pour ce qui est des personnes mariées, les séparés de fait et les séparés judiciairement de corps et de biens. Par contre, ce capital-décès n'est pas versé aux personnes officiellement isolées : célibataires, simples cohabitants, veufs/ veuves et divorcés. L'UCL verse d'ailleurs des cotisations nettement moindres pour le capital décès des isolés. Un changement d'état civil au cours de la carrière a donc des conséquences majeures sur le calcul de l'assurance décès. Ainsi, un membre du personnel qui devient isolé en cours de carrière, à la suite du décès de son conjoint, de la fin de la cohabitation légale ou à d'un divorce, perd le bénéfice de son capital-décès, qui rejoint à cette occasion le fonds général d'indemnisation de l'UCL géré par l'assureur. Si l'employé(e) de l'UCL est une personne isolée et qu'il décède avant 65 ans, ses héritiers ne percevront pas un capital, mais un forfait de 2.478,94 € maximum (modulé en fonction du pourcentage de temps de travail). Il s'agit d'un montant fixe, non indexé. Il existe d'autres clauses d'exclusion. Le capital-décès ne sera pas versé aux bénéficiaires en cas de risques liés à l'aviation, d'événements de guerre ou d'émeute, de suicide, de sports extrêmes, d'un délit criminel... Certaines de ces exclusions peuvent être couvertes par la souscription d'une assurance risque individuelle, indépendante de l'assurance groupe souscrite par l'UCL. Au moment du versement du capital-décès, des impôts peuvent en être déduits, mais ces derniers dépendent en partie de la législation fiscale du lieu de résidence légale des bénéficiaires (la Belgique ou un autre pays). La fiche fournie annuellement par AG Assurances détaille donc les estimations brutes avant taxation.

En quoi consiste la rente d'orphelin ?

En cas de décès de l'affilié(e), le plan prévoit, pour chaque enfant bénéficiaire d'allocations familiales le paiement d'une rente d'orphelin jusqu'à l'âge de 25 ans. Elle est payable mensuellement à chaque fin de mois. Le montant de la rente, sur base annuelle, s'élève à 1264,26 euros, par enfant. Ce montant est fixe, non indexé. La rente est doublée pour les orphelins de père et mère. Contrairement au capital-décès, le statut marital n'influence pas le bénéfice de la rente d'orphelin, les enfants d'isolés en bénéficient également.

Que se passe-t-il en cas de départ en cours de carrière ?

Au moment de la fin du contrat de travail, l'employeur en informe l'assureur dans les 30 jours. L'assureur communique par écrit à l'affilié(e) le montant des réserves transférables. Ces réserves, si elles sont acquises, ne peuvent être perçues. L'affilié(e) devra toutefois indiquer l'endroit vers lequel il souhaite transférer celles-ci. A titre d'exemple, l'affilié(e) peut transférer ses réserves auprès de l'assureur de son nouvel employeur ou maintenir ses réserves auprès l'assureur de l'UCL, ... Notons qu'en cas de maintien des réserves auprès de l'assureur de l'UCL, celles-ci sont sorties du plan UCL. Dans tous les cas, le capital sera versé à la date de la retraite légale.

L'affilié(e) peut-il recevoir une avance sur le capital ?

L'affilié(e) peut obtenir auprès de l'assureur une avance sur le capital pour acquérir, construire ou rénover des biens immobiliers situés dans l'Union européenne. Par ailleurs, le capital de l'assurance-groupe peut servir de garantie à un prêt hypothécaire.

Que se passe-t-il en cas de maladie de longue durée ?

En cas de maladie de longue durée de l'employé(e), une assurance d'exonération de prime a été souscrite par l'UCL. L'alimentation du capital continue dès lors à être assurée via cette assurance, sur base d'un salaire théorique au 1er janvier de chaque année. Tous les membres du personnel qui ont une assurance de groupe (but à atteindre ou prime fixée) bénéficient, en cas d'incapacité de travail, d'une rente d'invalidité, complémentaire à la mutuelle, si l'incapacité de travail est supérieure à 4 mois. La rente est de 67 % du salaire, diminué de l'indemnité mutuelle. Cette rente, une fois fixée sur base du salaire au moment du début de la maladie, n'est pas indexée.

Que se passe-t-il en cas de congé sans solde et de crédit-temps ?

Si l'employé(e) bénéficie d'un congé sans solde ou d'un crédit temps, l'UCL suspend le versement des primes, et l'alimentation du capital est dès lors suspendue complètement ou au prorata de la diminution du temps de travail. Ces formules de réduction ou de suspension du contrat de travail sont donc préjudiciables à la constitution du capital.

Que se passe-t-il en cas de changement d'employeur ?

En cas de changement d'employeur, les réserves restent acquises et sont transmissibles, à la demande de l'affilié(e), vers un autre fonds d'assurance-groupe au moment où il quitte l'UCL. L'assurance décès s'arrête, l'assureur fait une proposition de continuation à titre individuel.

Que se passe-t-il en cas de pension anticipée ?

En cas de pension anticipée, l'UCL arrête de verser des cotisations en faveur de l'employé(e) pensionné(e) dans le fonds d'assurance-groupe. Le capital vie est versé au moment de la prise effective de la pension légale (anticipée ou non).

Les revendications de la CNE concernant l'assurance groupe

Comme déjà indiqué dans le *Droit de savoir* 168 (mars 2017) plusieurs questions relatives à l'assurance de groupe doivent être négociées avec les autorités :

- la discrimination persistante dans le versement du capital décès entre personnes mariées ou les cohabitants légaux et les personnes isolées (veufs et veuves, divorcé-es, cohabitants non légaux). En effet, en cas de décès avant 65 ans d'une personne mariée ou d'un cohabitant légal, le capital bénéficie au conjoint ou au cohabitant légal. Par contre, si le travailleur UCL est une personne isolée ou en cohabitant non légal et qu'il décède avant 65 ans, ses héritiers ne percevront aucun capital-décès, mais un forfait de 2.478,94 € maximum (non indexé !). Ceci, notamment parce que les primes mensuelles décès, versées par l'employeur, sont moindres lorsque la personne est isolée. Il faudrait à tout le moins que les ayants droits de personnes isolées qui décèdent puissent toucher au moins les réserves acquises antérieurement au décès.
- l'indexation automatique de la rente d'orphelin et de la rente invalidité versées mensuellement
- l'extension aux membres du PAT sur contrat à durée déterminée du bénéfice de l'assurance groupe de l'UCL. A cela s'ajoute la prise en compte dans le calcul des années d'affiliation de la durée des contrats à durée déterminée avant la nomination définitive. En effet, actuellement, lorsque des membres du PAT au cadre sont engagés sous contrat à durée déterminée, ils ne bénéficient pas de l'assurance de groupe. Lorsqu'ils passent à durée indéterminée, les années sous contrat à durée déterminée ne sont donc pas, jusqu'à présent, comptabilisées dans la durée d'affiliation à l'assurance de groupe. Situation évidemment pénalisante pour les membres du personnel concernés.
- les indemnités pour gardes de nuit et les heures supplémentaires, qui, selon l'employeur, constituent des éléments variables du salaire mensuel, ne sont pas incluses dans le salaire réel. Nous revendiquons leur intégration dans le salaire réel qui détermine, en janvier de chaque année, les primes à payer par l'employeur, sur base d'une moyenne annuelle.
- l'élargissement de l'assurance groupe de l'UCL aux membres du personnel des asbl périphériques de l'UCL qui ne l'ont pas encore : l'asbl Innovations Sociales et Animation (ISA), le personnel du centre Placet. La plupart des personnels des autres entités périphériques ont déjà accès à cette assurance groupe.

Les principaux dossiers de la délégation syndicale depuis 2016

DDS 179 (2019/4), p. 3, extrait

Assurance de groupe pour le PAT

Un groupe de travail paritaire pour la renégociation de l'assurance de groupe a commencé ses travaux en été 2019. La délégation CNE revendique :

- La suppression de l'inégalité de traitement, dans le versement du capital décès, entre les personnes mariées ou cohabitantes légales et les personnes isolées ;
- L'indexation automatique et l'augmentation de la rente d'orphelin et de la rente d'invalidité versées mensuellement ;
- L'extension aux membres du personnel administratif et technique sur contrat à durée déterminée du bénéfice de l'assurance de groupe de l'UCLouvain ;
- L'intégration des gardes de nuit et des heures supplémentaires récurrentes dans le salaire de référence pour le paiement des primes d'assurance de groupe ;
- L'élargissement de l'assurance de groupe de l'UCLouvain aux membres du personnel des asbl périphériques (ISA, Musée Art Présent Passé, Placet, Restaurants universitaires).

Assurance de groupe : des demandes en souffrance depuis belle lurette

DDS 168 (2017/1), p. 3

La demande réitérée de la délégation CNE du personnel de reprise du groupe de travail « Assurance de groupe » a été acceptée en février 2017 par les autorités.

Il faut en effet revoir les inégalités entre les personnes mariées/cohabitantes légales et les personnes considérées comme isolées par le contrat d'assurance groupe (les veufs et veuves, divorcé-es et les cohabitants non légaux). En effet, en cas de décès avant 65 ans d'une personne mariée ou d'un cohabitant légal, un capital est versé au conjoint ou au cohabitant légal. Par contre, si le travailleur UCL est un affilié « isolé » et qu'il décède avant 65 ans, ses héritiers ne percevront pas de capital, mais un forfait de moins de 2.500 €. Ceci parce l'employeur verse des primes « décès » très faibles pour les personnes « isolées ».

Cette discrimination touche particulièrement les femmes (majoritaires dans le PAT) et les familles monoparentales.

Autre disparité : lorsque des membres du PAT au cadre sont engagés (étonnamment) sous contrat à durée déterminée, ils ne bénéficient pas de l'assurance de groupe. Lorsqu'ils passent à durée indéterminée, les années sous contrat à durée déterminée ne sont pas, jusqu'à présent, prises en compte dans la durée d'affiliation à l'assurance de groupe. Situation évidemment pénalisante pour les membres du personnel concernés.

L'égalité sur ces points représente sans doute un coût important, mais elle est nécessaire notamment en raison de l'évolution fondamentale que connaît actuellement la notion de famille.

Assurance de groupe. Un arrêt catastrophique de la cour d'arbitrage

DDS 127 (2005/3), p. 5

L'UCL a introduit en 1997, une action en justice devant le tribunal de première instance de Bruxelles à l'encontre de la Communauté française et l'Etat belge. L'objet de cette action était, entre autres, de faire prendre en charge par la Communauté Française - via une augmentation de l'allocation de fonctionnement - le coût de l'assurance de groupe du PATO¹.

Subsidiairement, l'UCL demandait au tribunal de poser deux questions préjudicielles à la Cour d'arbitrage. Ces questions devaient permettre de vérifier si certains articles de la loi de financement des universités du 27 juillet

¹ Pour rappel général, l'assurance de groupe assure aux membres du PATO de l'UCL, université libre subventionnée, un complément de pension en vue d'atteindre une pension équivalente à celle des membres du PATO des universités de la Communauté française (ex-universités d'État), laquelle est à charge du Trésor public. Mais le coût de cette assurance de groupe est actuellement entièrement à charge du patrimoine.

1971 (notamment l'article 41) ne violent pas les articles 10, 11 et 24 de la Constitution assurant, notamment le principe d'égalité et de non-discrimination des membres du personnel de l'enseignement. Tous sont en effet égaux devant la Loi et le Décret.

En bref, l'UCL demandait à la Cour d'arbitrage de se prononcer sur les questions suivantes :

1. L'article 41 de la Loi de 1971 ne viole-t-il pas la Constitution dans le sens où il impose aux universités subventionnées d'adopter un statut équivalent pour leur personnel, sans y inclure les mesures nécessaires pour assurer, par exemple, un régime de pension équivalent. Les membres du PATO des universités subventionnées sont-ils, en matière de régime de pension, discriminés par rapport à leurs collègues des universités de la Communauté française en ce que les premiers bénéficient d'une pension dans le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés et alors que les seconds perçoivent une pension à charge du Trésor public, qui est considérée comme un traitement différé. Le principe d'égalité de traitement entre membres du personnel de l'enseignement prévu dans la Constitution est-il respecté ?
2. Les articles 26 et 34 de la Loi de 1971 sur le financement des universités ne violent-ils pas la Constitution en n'organisant pas l'ajout des dépenses d'assurance de groupe à l'allocation de fonctionnement des universités subventionnées ?

La Cour d'arbitrage a rendu son arrêt ce 1er juin 2005.

À ces deux questions, la Cour a répondu négativement ! Ce qui ne correspond évidemment pas aux intérêts ni des Autorités des universités subventionnées ni des membres du PATO de ces universités !

Les arguments avancés par la Cour se résument de la manière suivante :

« (...) l'article 41 de la loi du 21 juillet 1971 n'inclut pas dans le « statut équivalent » qui doit être accordé au PATO le régime des pensions. (...) »

« La différence de traitement dénoncée trouve son origine dans le lien qui unit le PATO à son université. Ce lien est une caractéristique propre au pouvoir organisateur. Les membres du PATO des universités de la Communauté se trouvent dans une situation statutaire, c'est-à-dire une situation juridique fixée unilatéralement par l'autorité publique et qui leur est applicable dès qu'ils sont nommés dans le service public concerné. Les membres du PATO des universités libres, même si leur situation juridique déroge au droit commun des contrats de travail depuis la Loi du 27 juillet 1971, sont toujours restés dans un rapport de travail de droit privé établi par un contrat entre le travailleur et l'université. Le principe de l'égalité en matière d'enseignement ne saurait d'ailleurs être dissocié des autres garanties en matière de liberté d'enseignement. L'article 24 de la Constitution l'affirme : l'enseignement est libre. Cette disposition implique (...) que la dispensation d'un enseignement n'est pas une matière réservée aux pouvoirs publics, (...). La liberté d'enseignement implique la liberté, pour le pouvoir organisateur, de choisir son personnel. La liberté de choix a donc des répercussions sur les rapports de travail entre le pouvoir organisateur et son personnel et justifie que la désignation et la nomination du personnel de l'enseignement libre subventionné se fassent par contrat.

(...) La différence en matière de pension est (...) consécutive au lien contractuel qui a pour conséquence un assujettissement du personnel au régime des pensions des travailleurs salariés.

Dès lors que les articles 10, 11 et 24 de la Constitution n'imposent pas de traiter de la même manière en matière de pension, le PATO des universités organisées par la Communauté et celui des universités subventionnées par la Communauté, la seconde question préjudicielle n'appelle pas de réponse ».

Cette décision revient à considérer qu'en dépit du fait que les barèmes applicables au PATO sont, comme la loi l'exige, **identiques** dans toutes les universités - alors que ces barèmes sont établis en tenant compte, pour le personnel des universités de la Communauté, de ce que la pension est un traitement différé -, **la pension du PATO des universités libres subventionnées pourrait être inférieure** à celle perçue par leurs collègues des universités de la Communauté !

Pour la Cour d'arbitrage, les universités libres subventionnées ne peuvent donc pas invoquer leur obligation légale d'assurer à leur personnel un statut équivalent à celui du personnel des universités de la Communauté pour justifier la mise en place d'un régime de pension complémentaire financé par une police d'assurance de groupe et la Communauté française ne doit pas contribuer à ce financement.

Cette décision n'est pas acceptable. Une voie de solution est, comme le secteur CNE des universités le demande depuis des années, de faire trancher cette question par le Parlement de la Communauté française.

D'où l'intérêt de la question parlementaire de Mme Kapompolé, (voir page précédente), même si la réponse, trop pragmatique, de la Ministre Mme Simonet, n'est assurément pas suffisante, ni donc satisfaisante.

Les procédures judiciaires en cours à l'encontre de la communauté française

DDS 154 (2013/3), p. 4

Le litige opposant les universités à la Communauté française concernant les dépenses d'assurance groupe.

Ce litige oppose l'université catholique de Louvain (UCL), l'université libre de Bruxelles (ULB), les facultés universitaires Saint/Louis, la faculté universitaire catholique de Mons et les facultés universitaires Notre/Dame de la Paix à la Communauté française. L'action intentée par les universités vise à contraindre la Communauté française à prendre en charge les dépenses découlant des assurances groupe souscrites par les universités pour assurer aux membres de leur personnel administratif, technique et ouvrier une pension équivalente à celle des membres du personnel administratif et technique des universités de l'État.

Par un jugement du 27 février 2009, le tribunal de première instance de Bruxelles a débouté les universités de leurs demandes. Celles-ci ont interjeté appel de cette décision auprès de la Cour d'appel de Bruxelles le 19 mars 2010. Aucun arrêt n'a encore été prononcé à ce jour. Les sommes réclamées par les universités portent sur un total de 87,7 millions d'euros (hors intérêts judiciaires).

Qui doit payer l'assurance de groupe du PAT des universités subventionnées?

DDS 180 (2020/1), p. 6

Bref rappel. Le personnel PAT sur allocation de fonctionnement dans les universités subventionnées (UCLouvain, ULB, UNamur, USL-B) ne bénéficie pas de la pension d'État, au contraire du PAT des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles (ULiège et UMons).

Pour respecter l'obligation légale d'équivalence des statuts des personnels (article 41 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement des universités), un système d'assurance de groupe pour ce PAT a été instauré dans les universités subventionnées, en vue d'atteindre une pension équivalente à celle des membres du PAT des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles (ex universités d'État).

Toutefois le financement de ce système est assumé par chacune de ces universités subventionnées, alors que les universités de Liège et de Mons ne se voient pas imposer une telle dépense, puisque la pension d'État est à charge du Trésor public.

C'est cette disparité qui a amené les universités subventionnées à entamer plusieurs procédures judiciaires en vue d'obliger la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB) au financement de ces dépenses d'assurance de groupe qu'elles assument dans le but d'offrir au PAT une pension équivalente à celle du PAT des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La CNE a soutenu les universités subventionnées dans cette action, notamment par une intervention volontaire en début de procédure.

Malheureusement, les différentes juridictions n'ont pas suivi l'argumentaire des universités subventionnées. Dès 1997, une première action judiciaire a été lancée devant le Tribunal de première instance de Bruxelles. Celui-ci a posé en 2004 deux questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle (à l'époque, la Cour d'arbitrage), qui a rendu son arrêt — qualifié par le Droit de savoir de « catastrophique » — le 1er juin 2005. En résumé, alors que l'on s'attendait à ce que le statut équivalent garanti au personnel des universités subventionnées concerne également le régime de pension, la Cour constitutionnelle, dans cet arrêt, a décidé que la pension ne fait pas partie de l'obligation d'équivalence.

Suite à cet arrêt, le Tribunal de première instance de Bruxelles, dans son jugement du 27 février 2009, a déclaré non fondées les demandes des universités subventionnées.

Celles-ci ont interjeté appel de cette décision auprès de la Cour d'appel de Bruxelles le 19 mars 2010. L'arrêt de la Cour d'appel a seulement été rendu le 25 janvier 2018 et a déclaré les appels non fondés.

Les quatre universités se sont pourvues en cassation. L'arrêt de la Cour de cassation a été rendu le 13 juin 2019. La Cour rejette le pourvoi en indiquant notamment que « l'article 41 de la loi du 27 juillet 1971 n'inclut pas le régime de pension dans la notion de statut ».

Les autorités des universités n'ont pas jusqu'à présent fait de commentaire public sur ces arrêts.

La CNE-Universités considère en tout cas qu'il est incompréhensible que les différentes juridictions considèrent que, s'agissant du PAT des universités subventionnées, la pension ne fasse pas partie du statut, alors que la pension est incluse dans le statut du personnel académique et scientifique définitif de ces mêmes universités, qui bénéficie du régime de pension du secteur public. On pourrait aller plus loin : la pension des magistrats ne fait-elle pas aussi partie de leur statut ?

Hormis une nouvelle action de la part des universités subventionnées, au niveau de la Cour européenne cette fois, il ne reste comme possibilité de solution qu'une initiative du Gouvernement et du Parlement FWB qui (re) prendraient la main par la voie décrétole dans ce dossier.