

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 oktober 2017

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Pensioenen

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 octobre 2017

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Pensions

Zie:

Doc 54 **2708/ (2017/2018):**

001: Lijst van Beleidsnota's.

002 tot 015: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

Voir:

Doc 54 **2708/ (2017/2018):**

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 015: Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

1. — DOELSTELLINGEN VAN DE PENSIOENHERVORMING

De pensioenhervorming, gedragen door deze Regering, streeft de volgende doelstellingen na:

1.1. Het garanderen van de duurzaamheid van ons pensioensysteem

In België bedraagt de gemiddelde effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt 60 jaar voor de mannen en 59,3 jaar voor de vrouwen, tegen 64,6 jaar voor de mannen en 63,1 jaar voor de vrouwen in het geheel van alle OESO-landen¹. De tewerkstellingsgraad van de 60-64 jarigen bedraagt 23,6 % tegen 43,6 % in de OESO-landen².

De levensverwachting blijft nochtans maar stijgen. Terwijl ze in 2011 nog 80,3 jaar bedroeg, bedraagt ze in 2017 81,4 jaar.

De verwachtingen van het Federaal Planbureau en van de FOD Economie stellen dat de levensverwachting zal stijgen tot 83,6 jaar in 2030 en 87,6 jaar in 2060.

De hervorming, waarvan één van de doelstellingen bestaat in het garanderen van de financiële houdbaarheid van ons pensioenstelsel, houdt rekening met deze realiteit door geleidelijk de pensioenleeftijd te verhogen en door bij te dragen aan de verhoging van de tewerkstellingsgraad.

1.2. Het versterken van de link tussen de gepresteerde beroepsloopbaan en het pensioen

Ons pensioensysteem moet het verderzetten van een beroepsactiviteit aanmoedigen maar moet ook beter de beroepsloopbaan en de geleverde inspanningen weerspiegelen. Dit is een doelstelling van het Regeerakkoord die gevolg wil geven aan de aanbeveling van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040.

We mogen niet meer aanvaarden dat een persoon die heel zijn leven lang heeft gewerkt een pensioen ontvangt dat lager ligt dan dat van iemand die weinig heeft gewerkt. De gewerkte periodes moeten, in het kader van de pensioenberekening, beter worden gevaloriseerd dan de periodes van inactiviteit. Dit is een kwestie van rechtvaardigheid ten opzichte van de werkenden die hebben bijgedragen, door bijdragen ingehouden op hun inkomsten, tot de financiering van ons pensioensysteem.

¹ Panorama des pensions 2015: les indicateurs de l'OCDE et du G20, p.174-175.

² Panorama des pensions 2015: les indicateurs de l'OCDE et du G20, p.172-173.

1. — OBJECTIFS DE LA RÉFORME DES PENSIONS

La réforme des pensions, portée par ce gouvernement, poursuit les objectifs suivants:

1.1. Garantir la pérennité de notre régime de pension

En Belgique, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est de 60 ans pour les hommes et de 59,3 ans pour les femmes, contre 64,6 ans pour les hommes et 63,1 ans pour les femmes dans l'ensemble des pays de l'OCDE¹. Le taux d'emploi des 60-64 ans est de 23,6 % contre 43,6 % dans les pays de l'OCDE².

Et pourtant l'espérance de vie ne cesse d'augmenter. Alors qu'elle était de 80,3 ans en 2011, elle est en 2017 de 81,4 ans.

Les projections du Bureau fédéral du Plan et du SPF économie font état d'une espérance de vie portée à 83,6 ans en 2030 et 87,6 ans en 2060.

La réforme, dont un des objectifs est de garantir la soutenabilité financière de notre régime de pension, tient compte de cette réalité en relevant progressivement l'âge de la retraite et en contribuant au relèvement du taux d'emploi.

1.2. Renforcer le lien entre la carrière professionnelle prestée et la pension

Notre système de pension doit encourager la poursuite d'une activité professionnelle mais doit aussi mieux refléter la carrière professionnelle et l'effort fourni. C'est un objectif inscrit dans l'accord de gouvernement qui a voulu donner suite à la recommandation de la Commission de réforme des Pensions 2020-2040.

Nous ne pouvons plus accepter que quelqu'un qui a travaillé toute sa vie reçoive une pension inférieure à celui qui a peu travaillé. Les périodes de travail doivent, dans le cadre du calcul de la pension, être mieux valorisées que les périodes d'inactivité. C'est une question de justice à l'égard des travailleurs qui ont contribué, par les cotisations retenues sur leur rémunération, au financement de notre système de pension.

¹ Panorama des pensions 2015: les indicateurs de l'OCDE et du G20, p.174-175.

² Panorama des pensions 2015: les indicateurs de l'OCDE et du G20, p.172-173.

Zo beoogt de hervorming het versterken van het verzekeringskarakter van ons pensioensysteem. Elke euro die werd bijgedragen moet worden gevaloriseerd.

1.3. Het geleidelijk harmoniseren van de pensioenstelsels

Belangrijke verschillen tussen de stelsels blijven bestaan. Door geleidelijk de stelsels te harmoniseren, willen wij meer billijkheid en rechtvaardigheid tussen de werkenden garanderen.

Het gaat er eveneens om rekening te houden met het feit dat de loopbanen steeds vaker gemengd zijn.

1.4. Het garanderen van de koopkracht van de gepensioneerden

De hervorming beoogt niet enkel het garanderen van de financiering van ons pensioenstelsel op lange termijn, maar ook het meer performant te maken op sociaal vlak.

Er moet meer bepaald over gewaakt worden dat de genomen maatregelen het armoederisico bij ouderen verlagen.

1.5. Het versterken van de tweede pensioenpijler

Naast de hervormingen van de eerste pensioenpijler, zijn maatregelen met betrekking tot de aanvullende pensioenen noodzakelijk.

Ze zijn noodzakelijk om de houdbaarheid te garanderen van ons pensioensysteem. De ontwikkeling van de tweede pijler laat inderdaad toe beter de risico's verbonden aan de pensioenen te diversifiëren dankzij de combinatie van repartitie en kapitalisatie.

Bovendien laat de ontwikkeling van de tweede pijler toe aan de burgers om te beschikken over een significante aanvulling op hun wettelijk pensioen die hen toelaat, eens ze gepensioneerd zijn, een levensstandaard te behouden die beter in lijn ligt met hun levensstandaard als actieven.

1.6. Het verbeteren van de dienstverlening voor de burger

Tot voor kort wist de burger heel weinig over de realiteit van zijn pensioenrechten. Hij moest zich eveneens tot verschillende diensten wenden in functie van zijn beroepsstatuut.

De dienstverlening voor de burger verbeteren, vormt een andere fundamentele as van de pensioenhervorming.

La réforme vise ainsi à renforcer le caractère assurantiel de notre régime de pension. Chaque euro cotisé doit être valorisé.

1.3. Harmoniser progressivement les régimes de pension

Des différences importantes entre les régimes subsistent. En harmonisant progressivement les régimes, nous voulons garantir plus d'équité et de justice entre les travailleurs.

Il s'agit également de tenir compte du fait que les carrières sont, de plus en plus fréquemment, mixtes.

1.4. Garantir le pouvoir d'achat des pensionnés

La réforme vise non seulement à garantir le financement à long terme de notre régime de retraite mais aussi à le rendre plus performant du point de vue social.

Il faut veiller notamment à ce que les mesures prises réduisent le risque de pauvreté chez les aînés.

1.5. Renforcer le second pilier de pension

Outre des réformes du premier pilier des pensions, des mesures en matière de pension complémentaire sont indispensables.

Elles sont indispensables pour garantir la pérennité de notre système de retraite. Le développement du deuxième pilier permet en effet de mieux diversifier les risques liés aux pensions grâce à la combinaison de la répartition et de la capitalisation.

En outre, le développement du deuxième pilier permet aux citoyens de disposer d'un complément significatif à leur pension légale qui leur permet, lorsqu'ils sont pensionnés, de maintenir un niveau de vie qui est plus en ligne avec leur niveau de vie comme actif.

1.6. Améliorer le service au citoyen

Jusqu'il y a peu, le citoyen ignorait souvent la réalité de ses droits à la pension. Il devait également s'adresser à différents services en fonction de son statut professionnel.

L'amélioration du service au citoyen constitue un autre axe fondamental de la réforme des pensions.

Dit impliceert een betere informatie die aan iedereen toelaat zijn loopbaan te organiseren met volledige kennis van zaken. Dit impliceert eveneens een vereenvoudigde en gemakkelijke toegang tot de diensten aangeboden door de Administratie.

2. — BALANS

Alle aangenomen hervormingen sinds het begin van de legislatuur, streven de hierboven vermelde principes na:

2.1. Het garanderen van de houdbaarheid van ons pensioensysteem

De vorige Regering had de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen reeds aanzienlijk opgetrokken. De wet van 10 augustus 2015 voltooit deze hervorming door te voorzien dat de leeftijd waarop men op vervroegd pensioen kan gaan, verhoogd wordt naar 62,5 jaar in 2017 en naar 63 jaar in 2018. De loopbaanvoorwaarde wordt gebracht op 41 jaar in 2017 en op 42 jaar in 2019.

Om de personen niet te bestraffen die op zeer jonge leeftijd beginnen te werken zijn en een lange loopbaan bewijzen, behoudt de wet de mogelijkheid van het vervroegd pensioen op 60 of 61 jaar.

Aangezien de wettelijke pensioenleeftijd op 66 jaar gebracht is in 2025 en op 67 jaar in 2030, strekt de tijdspanne om op pensioen te gaan zich in de toekomst dus uit tussen 60 en 67 jaar.

De leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor de pensionering werden verhoogd om geleidelijk de Europese standaarden te bereiken.

Bovendien mogen, sinds 1 januari 2015, de gepensioneerden die de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben of een loopbaan van 45 jaar gepresteerd hebben, een beroepsactiviteit verderzetten zonder dat hun pensioen wordt onderworpen aan welke beperking dan ook.

Deze hervormingen zijn antwoorden op verschillende aanbevelingen van de Europese Commissie en de OESO die eisten dat ons land snel maatregelen zou nemen die de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers verhogen en de houdbaarheid van ons pensioenstelsel garanderen.

Het rapport van de “Ageing Working Group 2015”³ leert ons dat deze hervormingen op zichzelf een ver-

³ Economic Policy Committee’s Ageing Working Group – Belgium: Country Fiche 2015 – Updated version including the Belgian 2015 pension reform – November 2015, p.24.

Il implique une meilleure information permettant à chacun d’organiser sa carrière en parfaite connaissance de cause. Cela implique également un accès simplifié et aisé aux services offerts par l’Administration.

2. — BILAN

Toutes les réformes adoptées depuis le début de la législature poursuivent les principes évoqués ci-dessus:

2.1. Garantir la pérennité de notre régime de pension

Le gouvernement précédent avait déjà relevé de façon importante les conditions d’âge et de carrière pour accéder à la pension anticipée. La loi du 10 août 2015 achève cette réforme en prévoyant que l’âge auquel on peut prendre sa retraite anticipée est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018. La condition de carrière est portée à 41 années en 2017 et à 42 années en 2019.

Pour ne pas pénaliser les personnes qui ont commencé à travailler très jeunes et qui justifient d’une longue carrière, la loi maintient la possibilité d’une retraite anticipée à 60 ou 61 ans.

L’âge légal ayant été porté à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, la plage de départ à la retraite s’étendra donc à l’avenir entre 60 et 67 ans.

Les conditions d’âge et de carrière pour le départ à la retraite ont été relevées pour se rapprocher progressivement des standards européens.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2015, les pensionnés peuvent poursuivre une activité professionnelle après avoir atteint l’âge légal de la pension ou après avoir presté une carrière de 45 ans, sans subir une quelconque limitation de leur pension.

Ces réformes répondent aux recommandations de la Commission européenne et de l’OCDE qui réclamaient que notre pays prenne rapidement des mesures destinées à relever le taux d’emploi des travailleurs âgés et à garantir la soutenabilité de notre régime de retraite.

Du rapport de l’“Ageing Working Group 2015”³, il résulte que ces réformes permettront, à elles seules,

³ Economic Policy Committee’s Ageing Working Group – Belgium: Country Fiche 2015 – Updated version including the Belgian 2015 pension reform – November 2015, p.24.

minderings van de vergrijzingskost zullen toelaten ten belope van 1,6 % van het BBP in 2060.

In haar rapport van juli laatstleden, stelt de Studiecommissie voor de Vergrijzing dat de hervorming betreffende het in aanmerking nemen van de studieperiodes voor de pensioenberekening (zie punt 2.3.2.), tussen 2016 en 2060, een bijkomende vermindering van de vergrijzingskost zal toelaten die overeenkomt met 0,1 % van het BBP.

2.2. Het versterken van de link tussen de gepresteerde beroepsloopbaan en het pensioen

In de loop van het jaar 2017, heeft de Regering verschillende maatregelen genomen met het oog op het versterken van de link tussen de effectieve arbeid en het pensioenbedrag.

2.2.1. Afschaffing van de beperking tot de eenheid van loopbaan

Een werknemer of een zelfstandige, die zijn beroepsloopbaan heeft aangevat op de leeftijd van 18 jaar en die op pensioen gaat op 65 jaar nadat hij zonder onderbreking, voltijds heeft gewerkt, zal 47 loopbaanjaren tellen. Zijn pensioen zal echter slechts berekend worden op 45 jaar (of 14 040 dagen).

Vanaf 1 januari 2019, zullen alle effectief gepresteerde werkdagen voor de pensionering, waarvoor bijdragen zijn betaald en zelfs deze gepresteerd na 45 loopbaanjaren, toelaten om pensioenrechten op te bouwen en dus in aanmerking worden genomen voor de pensioenberekening.

Voorbeeld: een persoon verdient het mediaanloon van 3 000€ bruto per maand en telt twee effectief gewerkte jaren na de eenheid van loopbaan (14 040 dagen). Dankzij de hervorming, zal hij zijn pensioen zien toenemen met €635,78 bruto per jaar of €52,98 bruto per maand.

2.2.2. Herziening van de berekening van de pensioenrechten voor de periodes van werkloosheid en brugpensioen

2.2.2.1. Berekening op basis van het minimumjaarrecht in plaats van het laatste loon

De tweede periode werkloosheid en de periodes van werkloosheid met bedrijfstoelage (brugpensioen) zullen, vanaf 1 januari 2019, gelijkgesteld worden op basis van het minimumjaarrecht (23 841,73 €) en niet langer op basis van het laatste loon en dit voor alle loopbaanjaren vanaf 2017.

une réduction du coût du vieillissement de 1,6 % du PIB en 2060.

Dans son rapport du mois de juillet dernier, le Comité d'étude sur le vieillissement estime que la réforme relative à la prise en compte des périodes d'études dans le calcul de la pension (voir point 2.3.2.) permettra, entre 2016 et 2060, une réduction supplémentaire du coût du vieillissement équivalente à 0,1 % du PIB.

2.2. Renforcer le lien entre la carrière professionnelle prestée et la pension

Dans le courant de l'année 2017, le gouvernement a pris plusieurs mesures visant à renforcer le lien entre le travail effectif et le montant de la pension.

2.2.1. Suppression de la limitation à l'unité de carrière

Un travailleur salarié ou indépendant, qui a commencé sa carrière professionnelle à 18 ans et qui part à la retraite à 65 ans après avoir travaillé de façon continue à temps plein, comptera 47 ans de carrière. Pourtant, sa pension n'est calculée que sur 45 ans (ou 14 040 jours).

À partir du 1^{er} janvier 2019, toutes les journées effectives de travail prestées avant le départ à la retraite, pour lesquelles des cotisations ont été payées, même celles prestées après 45 années de carrière, permettront de se constituer des droits de pension et entreront donc en compte pour le calcul de la pension.

Exemple: Une personne gagne le salaire médian de 3 000 € bruts par mois et comptabilise deux années de travail effectif au-delà de l'unité de carrière (14 040 jours). Grâce à la réforme, il verra augmenter sa pension de 635,78 € bruts par an ou de 52,98 € bruts par mois.

2.2.2. Révision du calcul des droits de pension pour les périodes de chômage et de prépension

2.2.2.1. Calcul sur base du droit minimum au lieu du dernier salaire

La deuxième période de chômage et les périodes de chômage avec complément d'entreprise (prépensions) seront, à partir du 1^{er} janvier 2019, assimilées sur base du droit minimum annuel (23 841,73 €) et non plus sur base du dernier salaire et ce, pour toutes les années de carrière à partir de 2017.

We finaliseren zo de hervorming gedragen door de vorige Regering die reeds had beslist om het minimumjaarrecht te gebruiken voor de berekening van de pensioenrechten opgebouwd tijdens de 3^e periode werkloosheid en de periodes van brugpensioen voor de leeftijd van 59 jaar.

Dit principe kent evenwel verschillende uitzonderingen:

— Voor wat betreft de werkloosheid: Zijn niet betroffen de tijdelijke werklozen (economische werkloosheid, technische werkloosheid, werkloosheid wegens weerverlet of overmacht), de deeltijdse werknemers, de genietters van inschakelingsuitkeringen, de geactiveerde werklozen (PWA, ...) de havenarbeiders, de artiesten, ...

Een afwijking wordt eveneens voorzien ten voordele van de personen die werkloos worden vanaf de leeftijd van 50 jaar. Voor wat hen betreft, zal enkel de derde periode werkloosheid pensioenrechten genereren op basis van het minimumjaarrecht en dit met uitzondering van het gedeelte gelegen na 55 jaar.

— Voor wat betreft de brugpensioenen: Zijn niet betroffen de brugpensioenen toegekend voor 1 januari 2017, de brugpensioenen voor bedrijven in herstructurering, voor bedrijven in moeilijkheden, voor medische redenen en voor zware beroepen.

2.2.2.2. Beperking van de gelijkstelling tot een volledige loopbaan

Op dit moment kunnen geen pensioenrechten worden toegekend voor een loopbaan langer dan 14 040 dagen. Zoals hierboven vermeld, zal deze beperking worden afgeschaft voor de effectief gewerkte jaren.

Ze zal daarentegen strikter worden toegepast voor de periodes van werkloosheid en brugpensioen. Men zal niet langer, zoals dat vandaag het geval is, periodes van werkloosheid en brugpensioen in aanmerking kunnen nemen die gepresteerd zijn na een volledige loopbaan in de plaats van minder voordelige gewerkte periodes.

Er is inderdaad geen enkele reden om bijkomende pensioenrechten toe te kennen op basis van een periode van werkloosheid of brugpensioen na een loopbaan van 45 jaar aangezien de persoon in kwestie reeds een volledige loopbaan heeft en zijn pensioen kan opnemen. Het gaat om personen die minstens 60 jaar oud zijn aangezien zij reeds over een volledige loopbaan beschikken.

Voorbeeld: een persoon verdient het mediaanloon van 3 000 € bruto per maand vóór zijn periode van

On finalise ainsi la réforme portée par le gouvernement précédent qui avait déjà décidé d'utiliser le droit minimum pour le calcul des droits de pension constitués durant la 3^e période de chômage et les périodes de prépension avant 59 ans.

Ce principe connaît cependant plusieurs exceptions:

— En ce qui concerne le chômage: Ne sont pas concernés les chômeurs temporaires (chômage économique, technique, intempéries ou force majeure), les travailleurs à temps partiel, les allocataires d'insertion, les chômeurs activés (ALE,...), les travailleurs des ports, les artistes,...

Une dérogation est également prévue en faveur des personnes qui entrent en chômage à partir de 50 ans. En ce qui les concerne, seule la troisième période de chômage générera des droits de pension sur base du droit minimum réel, sauf au-delà de 55 ans.

— En ce qui concerne les prépensions: Ne sont pas concernées les prépensions octroyées avant le 1^{er} janvier 2017, les prépensions pour entreprises en restructuration, pour entreprises en difficulté, pour raison médicale et pour métiers lourds.

2.2.2.2. Limitation de l'assimilation à une carrière complète

Actuellement, les droits de pension ne peuvent être accordés pour une carrière supérieure à 14 040 jours. Comme indiqué plus haut, cette limitation sera supprimée pour les années de travail effectif.

En revanche, elle sera appliquée plus strictement pour les périodes de chômage et de prépension. On ne pourra plus, comme c'est le cas actuellement, prendre en compte des périodes de chômage et de prépension prestées au-delà d'une carrière complète en lieu et place de périodes de travail moins avantageuses.

Il n'y a en effet aucune raison d'accorder des droits complémentaires sur base d'une période de chômage ou de prépension au-delà de 45 ans vu que la personne a déjà une carrière complète et peut partir en pension. Il s'agit de personnes qui ont au moins 60 ans vu qu'elles ont déjà une carrière complète.

Exemple: Une personne gagne le salaire médian de 3 000 € bruts par mois avant sa période de chômage

werkloosheid (of brugpensioen) en telt twee jaar werkloosheid (brugpensioen) na de eenheid van loopbaan (14 040 dagen). Ingevolge de hervorming, zal hij geen bijkomende rechten krijgen voor deze twee jaar. Ten opzichte van de huidige berekening, betekent dit een gereduceerde valorisatie van €324,22 bruto per jaar of €27,02 per maand.

Voor dit tweede luik van de hervorming van de gelijkgestelde periodes, dient benadrukt te worden dat er twee overgangsmaatregelen werden ingevoerd:

— We zullen de oude regels blijven toepassen voor de personen waarvan de loopbaan 14 040 dagen bereikt voor 1 september 2017;

— De personen die, hoewel zij de 14 040 dagen bereikt hebben, de voorwaarden voor het vervroegd pensioen niet vervullen, zullen blijven rechten opbouwen totdat zij het vervroegd pensioen kunnen opnemen.

Voor alle andere gelijkgestelde periodes (arbeidsongeschiktheid, invaliditeit, arbeidsongeval, beroepsziekte, moederschapsverlof, tijdskrediet, loopbaanonderbrekingen en thematische verloven), blijven de huidige regels van toepassing.

2.2.3. *Aanpassing van het loonplafond*

Het loonplafond bedraagt momenteel 54 648,70 €. Boven dit bedrag, betaalt een werknemer nog steeds bijdragen maar bouwt hij geen pensioenrechten meer op. Zo bouwt een alleenstaande werknemer geen pensioenrechten meer op voor het deel van het loon dat boven de 2 568,44 € netto ligt. De beperkte rechten maken dat het maximumpensioen dat men kan genieten in het stelsel van de werknemers 1723,47€ netto bedraagt.

Dit plafond wordt enkel aangepast in functie van het indexcijfer van de consumptieprijzen en niet in functie van de werkelijke evolutie van de lonen, zoals het geval was tot in 1997.

In afwachting van de invoering van het pensioen met punten, moet het loonplafond worden geherwaardeerd om in de berekening van de pensioenrechten voor de gepresteerde loopbaan, een betere afstemming te garanderen met de werkelijke evolutie van de lonen. Zo werd er beslist, in het kader van de welvaartsenveloppe 2017-2018, om het loonplafond te verhogen met 1,7 % bovenop de indexatie, vanaf 1 januari 2018.

(ou de prépension) et comptabilise deux années de chômage (ou de prépension) au-delà de l'unité de carrière (14 040 jours). Suite à la réforme, il ne pourra engendrer des droits complémentaires pour ces deux années. Par rapport au calcul actuel, cela signifie une valorisation réduite de 324,22 € bruts par an ou de 27,02 € bruts par mois.

Pour ce deuxième volet de la réforme des périodes assimilées, il faut souligner que deux mesures transitoires ont été introduites:

— On continuera à appliquer les anciennes règles pour les personnes dont la carrière a atteint 14 040 jours avant le 1^{er} septembre 2017;

— Pour les personnes qui, ayant atteint les 14 040 jours, ne remplissent pas les conditions pour la pension anticipée, elles continueront à se constituer des droits jusqu'à ce qu'elles puissent partir en pension.

Pour toutes les autres périodes assimilées (incapacité de travail, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle, congé de maternité, crédits-temps, interruptions de carrière et congés thématiques), les règles actuelles restent d'application.

2.2.3. *Adaptation du plafond salarial*

Le plafond salarial est actuellement de 54 648,70 €. Au-delà de ce montant, un salarié continue à payer des cotisations mais il ne se constitue plus de droits de pension. Ainsi, un travailleur isolé ne se constitue plus de droits de pension sur la partie de son salaire qui dépasse 2 568,44 € nets. Les droits limités font que la pension maximum que l'on peut obtenir dans le régime des salariés est de 1723,47 € nets.

Ce plafond n'est adapté qu'en fonction de l'indice des prix à la consommation et non en fonction de l'évolution réelle des salaires, comme c'était le cas jusqu'en 1997.

Dans l'attente de la mise en place de la pension à points, il convient de revaloriser le plafond salarial afin de garantir, dans le calcul des droits de pension pour la carrière prestée, une meilleure adéquation avec l'évolution réelle des salaires. C'est ainsi que, dans le cadre de l'enveloppe bien-être 2017-2018, il a été décidé de relever le plafond salarial de 1,7 % au-delà de l'indexation, à partir du 1^{er} janvier 2018.

2.3. Het geleidelijk harmoniseren van de pensioenstelsels

De hervormingen beogen eveneens, uit billijkheids- overwegingen, het realiseren van een geleidelijke harmonisering tussen de pensioenstelsels.

2.3.1. Afschaffing van de diplomabonificatie voor het vervroegd pensioen

Het is zo dat het in aanmerking nemen van de studiejaren voor de loopbaan die een vervroegd pensioen toelaat, dat enkel gebeurde in het pensioenstelsel van de publieke sector, geleidelijk wordt afschaft door de wet van 28 april 2015. In 2030 zal deze diplomabonificatie volledig zijn verdwenen.

Er moet worden benadrukt dat het Grondwettelijk Hof in zijn arrest nr. 104/2017 van 28 september 2017, als antwoord op de beroepen die werden ingediend tegen deze maatregel, van mening is dat “gelet op de demografische evolutie waarmee de wetgever rekening heeft willen houden, vormt de gelijkheid van behandeling met de regeling die van toepassing is op de contractuele werknemers, die hij heeft willen verwezenlijken door de burgers ertoe aan te zetten langer te werken, een relevante maatregel”.

2.3.2. Het harmoniseren van het in aanmerking nemen van de studiejaren in de pensioenberekening

Voor de werknemers, was het afkopen van studiejaren slechts mogelijk gedurende de tien jaren die volgden op het einde van de studies. Voor de zelfstandigen, was dit mogelijk tot op het einde van de loopbaan. Voor de ambtenaren, werd de diplomabonificatie gratis toegekend maar enkel voor het diploma vereist voor de uitgeoefende functie.

De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 had een positie aangenomen die de afschaffing beoogde van alle stelsels van diplomabonificatie, niet enkel voor de ambtenaren, maar eveneens voor de werknemers en de zelfstandigen⁴.

De Regering heeft beslist dit standpunt niet te volgen en het principe van deze bonificatie te behouden dat zal toelaten aan alle werkenden om, vanaf 1 december

⁴ “Studieperiodes zullen in geen enkel wettelijk pensioenstelsel nog meetellen. Dit impliceert de (geleidelijke) afschaffing van de diplomabonificatie in het ambtenarenpensioenstelsel en de simultane afschaffing van de mogelijkheid tot regularisatie van de studiejaren in de wettelijke pensioenstelsels voor de werknemers en de zelfstandigen.” (Rapport 2014 van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, p. 115).

2.3. Harmoniser progressivement les régimes de pension

Les réformes visent également, pour des raisons d'équité, à réaliser une progressive harmonisation entre les régimes de pension.

2.3.1. Suppression de la bonification pour diplôme pour la pension anticipée

C'est ainsi que la prise en compte des années d'études dans la carrière autorisant une retraite anticipée, qui n'avait lieu que dans le régime de pension du secteur public, a été supprimée de façon progressive par la loi du 28 avril 2015. En 2030, cette bonification pour diplôme aura complètement disparu.

Il faut souligner le fait que, dans son arrêt n° 104/2017 du 28 septembre 2017, la Cour constitutionnelle a considéré, en réponse aux recours introduits à l'encontre de cette mesure, qu'“eu égard à l'évolution démographique dont le législateur a voulu tenir compte, l'identité de traitement qu'il a entendu réaliser avec le régime applicable aux travailleurs sous contrat en incitant les citoyens à travailler plus longtemps constitue une mesure pertinente”.

2.3.2. Harmonisation de la prise en compte des années d'études dans le calcul de la pension

Pour les salariés, le rachat des années d'études n'était possible que durant les dix années qui suivent la fin des études. Pour les indépendants, ce rachat était possible jusqu'à la fin de la carrière. Pour les fonctionnaires, la bonification pour diplôme était accordée gratuitement mais uniquement pour le diplôme requis pour la fonction occupée.

La Commission de réforme des Pensions 2020-2040 avait adopté une position visant à supprimer tous les régimes de bonification pour diplôme, non seulement pour les fonctionnaires mais également pour les salariés et les indépendants.⁴

Le gouvernement a décidé de ne pas suivre ce point de vue et de maintenir le principe de cette bonification qui permettra à tous les travailleurs, à partir du 1^{er} dé-

⁴ “Les périodes d'études ne seront plus prises en compte dans aucun régime de pension légal. Cela implique une suppression (progressive) de la bonification pour diplôme dans le régime des fonctionnaires et la suppression simultanée de la possibilité de régularisation des années d'études dans les régimes de pension légaux pour les travailleurs salariés et pour les travailleurs indépendants.” (Rapport 2014 de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, p. 114).

2017, volgens gelijkaardige regels, hun studiejaren te valoriseren voor de pensioenberekening.

Het forfaitaire bedrag van de regularisatiebijdrage is vastgelegd op 1 500 € per diplomajaar, ongeacht het stelsel (werknemer, zelfstandige of ambtenaar) voor diegenen die beslissen dit bedrag te betalen binnen een periode van 10 jaar die volgt op het einde van de studies. Na deze periode, zal de mogelijkheid tot het afkopen van de studiejaren worden behouden maar zal het te betalen bedrag, dat zal worden vastgelegd op actuariële basis, hoger liggen. De regularisatiebijdrage zal, voor de drie arbeidssstelsels, fiscaal aftrekbaar zijn.

Gedurende een overgangsperiode van 3 jaar, tussen 1 september 2017 en 30 november 2020, zullen de werknemers en de zelfstandigen, ongeacht het punt in hun loopbaan waarop zij zich bevinden, de mogelijkheid hebben om hun geslaagde studiejaren na hun 20ste verjaardag te regulariseren door de regularisatiestortingen uit te voeren van 1 500 € per diplomajaar.

Voor de ambtenaren, zal de bonificatie voor het vereiste diploma nog steeds gratis gebeuren in functie van de reeds gepresteerde loopbaan. Een ambtenaar, houder van een diploma van 4 jaar, die $\frac{3}{4}$ van zijn beroepsloopbaan achter de rug heeft, zal gratis genieten van de bonificatie voor drie jaar. Voor de jaren die het voorwerp uitmaken van een regularisatie, wordt een korting van 15 % voorzien indien het afkopen gebeurt tussen 1 december 2017 en 30 november 2019. Het bedrag van de bijdrage zal dan 1 275 € per jaar bedragen.

2.3.3. Het harmoniseren van de gelijkstelling die de periode dekt van militaire dienst

Sinds 1 juli 2017, wordt de gelijkstelling die de periode van militaire dienst dekt, op dezelfde manier toegekend in de drie pensioenstelsels zonder dat daarbij nog moet voldaan worden aan een loopbaanvoorwaarde zoals dat het geval was voor de werknemers en de zelfstandigen.

2.3.4. Het minimumpensioen van de zelfstandigen

Sinds 1 augustus 2016, is het minimumrustpensioen als alleenstaande en het minimumoverlevingspensioen voor de zelfstandigen gelijk aan dat van de werknemers. Deze alignering is gebeurd na verschillende jaren van een geleidelijke inhaalbeweging tussen de twee stelsels.

cembre 2017, de valoriser, selon des règles similaires, leurs années d'études dans le calcul de la pension.

Le montant forfaitaire de la cotisation de régularisation est fixé à 1 500 € par année de diplôme quel que soit le régime (salarié, indépendant ou fonctionnaire) pour ceux qui choisiront de payer ce montant dans une période de 10 ans suivant la sortie des études. Après cette période, la possibilité de rachat sera maintenue mais le montant à payer, qui sera fixé sur base actuarielle, sera plus élevé. La cotisation de régularisation, pour les trois régimes de travail, est déductible fiscalement.

Pendant une période transitoire de trois ans, entre le 1^{er} décembre 2017 et le 30 novembre 2020, les travailleurs salariés et indépendants, quel que soit l'état d'avancement de leur carrière, auront la possibilité de régulariser leurs années d'étude réussies après leur 20^e anniversaire en effectuant les versements de régularisation de 1 500 euros par année de diplôme.

Pour les fonctionnaires, la bonification pour le diplôme requis interviendra encore gratuitement en fonction de la carrière déjà prestée. Un fonctionnaire, titulaire d'un diplôme de quatre années, qui est aux $\frac{3}{4}$ de sa carrière professionnelle, bénéficiera gratuitement de la bonification pour trois années. Pour les années faisant l'objet d'une régularisation, une réduction de 15 % est prévue si l'achat intervient entre le 1^{er} décembre 2017 et le 30 novembre 2019. Le montant de la cotisation s'élèvera alors à 1 275 € par année.

2.3.3. Harmonisation de l'assimilation couvrant la période de service militaire

Depuis le 1^{er} juillet 2017, l'assimilation couvrant la période de service militaire est accordée de la même manière dans les trois régimes de pension, sans donc qu'il faille encore satisfaire à une condition de carrière comme c'était le cas pour les salariés et les indépendants.

2.3.4. Pension minimum des indépendants

Depuis le 1^{er} août 2016, la pension minimum de retraite au taux isolé et la pension minimum de survie des travailleurs indépendants sont alignées sur celles des travailleurs salariés. Cet alignement intervient après plusieurs années de rattrapage progressif entre les deux régimes.

2.4. Het garanderen van de koopkracht van de zelfstandigen

De Regering zal in 2015 en 2016, meer dan een half miljard euro aan de herwaardering van de laagste pensioenen besteed hebben, wat meer dan het dubbel is dan wat de regering tijdens de twee voorgaande jaren gedaan had.

Bij het begin van het jaar 2017, heeft de Regering beslist om een bijkomende enveloppe van 350 miljoen € vrij te maken hetgeen een nieuwe herwaardering van de laagste pensioenen zal toelaten voor de periode 2017-2018.

Bijkomend werd 50 miljoen € (25 miljoen € sinds 2016 en 25 miljoen € vanaf 2018) toegewezen aan de toekenning van de sociale bonus, bestemd voor de werknemers die, hoewel ze een volledige loopbaan gepresteerd hebben, slechts aanspraak kunnen maken op een minimumpensioen.

Tijdens de eerste vier jaar van deze legislatuur, zal de Regering zo bijna 900 € miljoen hebben besteed aan de verbetering van het welzijn van de gepensioneerden. Het grootste deel van dit bedrag werd toegewezen aan de herwaardering van de laagste pensioenen en meer bepaald de minimumpensioenen.

Zo zal het maandelijks minimumpensioen voor een alleenstaande werknemer met een volledige loopbaan zijn gestegen met 97 € tussen oktober 2014 en januari 2018. Tijdens dezelfde periode, zal het maandelijks minimumpensioen voor een alleenstaande zelfstandige met een volledige loopbaan zijn gestegen met 160 €!

Zoals aangegeven door de Studiecommissie voor de Vergrijzing in haar laatste rapport (juli 2017), laat de omvang van deze herwaarderingen aan alle begunstigten van een minimumpensioen, met inbegrip van de zelfstandigen, toe te genieten van een inkomen dat hoger ligt dan de armoedegrens⁵.

Het Planbureau bevestigt bovendien dat onze hervormingen niet enkel de financiële, maar eveneens de sociale houdbaarheid van ons pensioenstelsel versterken, en dit meer bepaald dankzij een verhoging van het gemiddelde pensioenbedrag verbonden met de verlenging van de loopbanen. Het Planbureau is zo van mening, in zijn tussenscenario, dat de pensioenhervorming, tegen 2060, een stijging van het gemiddelde pensioen zal toelaten tussen 2,2 % en 7,3 % naargelang het stelsel⁶.

⁵ 1 115 € per maand (SILC 2016)

⁶ Analyse van de effecten van de hervorming van de pensioenen en van de werkloosheid met bedrijfstoeslag, Federaal Planbureau, september 2015, p.5.

2.4. Garantir le pouvoir d'achat des pensionnés

Le gouvernement aura consacré, en 2015 et 2016, plus d'un demi-milliard d'euros à la revalorisation des pensions les plus faibles, soit plus du double de ce que le gouvernement avait fait durant les deux années précédentes.

Au début de l'année 2017, le gouvernement a décidé de libérer une enveloppe complémentaire de 350 millions € qui permettra une nouvelle revalorisation des pensions les plus faibles sur la période 2017-2018.

50 millions € supplémentaires (25 millions € depuis 2016 et 25 millions € à partir de 2018) ont par ailleurs été affectés à l'octroi du bonus social réservé aux travailleurs qui, bien qu'ayant effectué une carrière complète, ne peuvent prétendre qu'à une pension minimum.

Sur les quatre premières années de la législature, le gouvernement aura ainsi consacré près de 900 millions € à l'amélioration du bien-être des pensionnés. L'essentiel de ce montant a été affecté à la revalorisation des pensions les plus faibles et notamment des pensions minimums.

Ainsi, la pension minimum mensuelle pour un travailleur salarié isolé ayant eu une carrière complète aura progressé de 97 € entre octobre 2014 et janvier 2018. Durant la même période, la pension minimum mensuelle pour un travailleur indépendant isolé ayant eu une carrière complète aura quant à elle progressé de 160 €!

Comme le relève le Comité d'étude sur le vieillissement dans son dernier rapport (juillet 2017), l'importance de ces revalorisations permet à tous les bénéficiaires d'une pension minimum, en ce compris les indépendants, de bénéficier d'un revenu supérieur au seuil de pauvreté⁵.

Le Bureau du plan confirme par ailleurs que nos réformes renforcent non seulement la soutenabilité financière de notre régime de retraite mais également sa soutenabilité sociale, grâce notamment à une augmentation du montant moyen des pensions liée à l'allongement des carrières. Il estime ainsi, dans son scénario intermédiaire, que la réforme des pensions permettra, à l'échéance 2060, un relèvement de la pension moyenne entre 2,2 et 7,3 % selon les régimes.⁶

⁵ 1 115 € par mois (SILC 2016)

⁶ Analyse des effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise, Bureau fédéral du Plan, Septembre 2015, p.5

Het armoederisico bij ouderen blijft verder dalen en deze tendens zal zich doorzetten tot in 2060. Volgens het referentiescenario, zal het armoederisico volgens de verwachtingen traag afnemen tot het midden van de jaren 2030 alvorens sneller te dalen tot 2060. Deze evolutie wordt hoofdzakelijk verklaard door de toename van de minimumpensioenen en de IGO.

Evolutie van de minimumpensioenen - volledige loopbaan - alleenstaande							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	01-01-18
W	1.109,47	1.123,34	1.123,34	1.145,80	1.168,73	1.212,43	1.220,92
Z	1.047,84	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.168,73	1.212,43	1.220,92

Evolutie van de IGO						
	2012	2013	2014	2015	2016	01-09-17
Max-bedrag	991,86	1011,7	1011,7	1031,93	1052,58	1083,29

Het is de wil van de regering om de laagste pensioenen te herwaarderen, maar tegelijk moet men ook aandacht hebben voor de strijd tegen bepaalde misbruiken.

Het is in dat kader dat er beslist is om de verblijfsvoorwaarde opgelegd aan de IGO-genietters strenger te controleren.

Sinds 1 september 2017, wordt de IGO enkel nog toegekend op voorwaarde van een minimumverblijf van 10 jaar in België. Deze maatregel versterkt de link die de begunstigde van een IGO moet hebben met België en zijn systeem van sociale bijstand. Zij laat eveneens toe om de aangroei van het budget van de IGO te beperken, die hoger lag dan 10 % tijdens de afgelopen tien jaar.

2.5. Het versterken van de tweede pensioenpijler

Sinds het begin van de legislatuur, heeft de Regering een aantal maatregelen genomen met het oog op het versterken van de tweede pijler.

2.5.1. Herziening van de rendementsgarantie

Zo heeft de Regering, door de wet van 18 december 2015, integraal het akkoord van de Groep van tien uitgevoerd over de herziening van het niveau van de wettelijke rendementsgarantie ten laste van de inrichters van de aanvullende pensioenen, met name de werkgevers en de sectoren.

Sommige inrichters hadden, geconfronteerd met het financiële risico dat het niveau van deze garantie kon

Le risque de pauvreté des personnes âgées continue à diminuer et cette tendance se poursuivra jusqu'en 2060. Selon le scénario de référence, le risque de pauvreté se réduit lentement en projection jusqu'au milieu des années 2030, avant d'enregistrer un recul plus rapide jusqu'en 2060. Cette évolution s'explique essentiellement par l'augmentation des minima de pension et de la GRAPA.

Evolution de la pension minimum - carrière complète - taux isolé[1]							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	01-01-18
S	1.109,47	1.123,34	1.123,34	1.145,80	1.168,73	1.212,43	1.220,92
I	1.047,84	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.168,73	1.212,43	1.220,92

Evolution de la GRAPA						
	2012	2013	2014	2015	2016	01-09-17
Montant max	991,86	1011,7	1011,7	1031,93	1052,58	1083,29

Si la volonté du gouvernement est de revaloriser les pensions les plus basses, il s'agit de veiller aussi à lutter contre certains abus.

C'est ainsi qu'il a été décidé de contrôler plus strictement la condition de résidence imposée aux bénéficiaires de la Grapa.

Depuis le 1^{er} septembre 2017, la Grapa n'est accordée qu'à la condition d'avoir résidé au moins 10 ans en Belgique. Cette mesure renforce le lien que le bénéficiaire de la Grapa doit avoir avec la Belgique et son système d'assistance sociale. Elle permet également de limiter la croissance du budget de la Grapa, qui a été supérieure à 10 % au cours des dix dernières années.

2.5. Renforcer le second pilier de pension

Depuis le début de la législature, le gouvernement a pris un certain nombre de mesures visant à renforcer le second pilier.

2.5.1. Révision de la garantie de rendement

Ainsi, le gouvernement a, par la loi du 18 décembre 2015, intégralement exécuté l'accord du Groupe des dix sur la révision du niveau de la garantie légale de rendement à charge des organisateurs de pension complémentaire, à savoir les employeurs et les secteurs d'activité.

Certains organisateurs, confrontés au risque financier auquel le niveau de cette garantie les exposait, auraient

veroorzaken, ontmoedigd kunnen worden om de ontwikkelingen van de tweede pensioenpijl verder te zetten.

2.5.2. Het versterken van het aanvullende karakter van de tweede pijl en de ontmoediging van vervroegde uitredingen met een aanvullend pensioen

Met het oog op het bevestigen van het aanvullende karakter van de tweede pensioenpijl ten opzichte van de eerste pensioenpijl, wordt er voortaan voorzien dat de aanvullende pensioenprestaties worden uitbetaald bij het ingaan van het wettelijk pensioen of wanneer de aangeslotene aan de voorwaarden voldoet om met pensioen te gaan, indien de betrokkene vragende partij is en indien zijn pensioenreglement het toelaat.

Bovendien zijn de clausules van de pensioenreglementen die de vervroegde vertrekken aanmoedigden, voortaan verboden.

Het betreft eveneens maatregelen die door de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 werden aanbevolen⁷.

2.6. Het verbeteren van de dienstverlening voor de burger

2.6.1. Betere informatie

Het uitwerken van de “pensioenmotor” heeft toegelaten om voor de burger in belangrijke mate de digitale informatie te verbeteren aangaande zijn pensioenrechten, ongeacht het beroepsstelsel waartoe hij behoort.

Dankzij dit project, laat de site “mypension.be”, sinds januari 2016, toe aan de burgers om hun individuele loopbaangegevens te raadplegen en de ingangsdatum te verkrijgen van hun pensioen. Sinds december 2016, hebben zij eveneens online toegang tot alle gegevens met betrekking tot hun aanvullend pensioen.

In de loop van de maand november 2017, zal de tweede fase van het project worden beëindigd, wat aan de meeste burgers zal toelaten om het pensioenbedrag te kennen waarop ze aanspraak kunnen maken op de ingangsdatum van hun pensioen.

Het succes van de site “mypension.be” moet worden benadrukt aangezien men op 1 oktober 2017, reeds 4 841 597 bezoeken telde op dit platform.

⁷ Rapport 2014 van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, p. 178.

pu être découragés de poursuivre le développement du deuxième pilier.

2.5.2. Renforcement du caractère complémentaire du deuxième pilier et découragement des sorties anticipées avec une pension complémentaire

En vue de confirmer le caractère complémentaire du deuxième pilier de pension par rapport au premier pilier de pension, il est désormais prévu que les prestations de pension complémentaire sont payées lors de la prise de cours de la pension légale ou, lorsque l’affilié remplit les conditions pour partir à la pension, si celui-ci le demande et si son règlement de pension le permet.

En outre, les clauses des règlements de pension qui encourageaient les départs anticipés sont à présent interdites.

Il s’agit de mesures également recommandées par la Commission de réforme des Pensions 2020-2040⁷.

2.6. Améliorer le service au citoyen

2.6.1. Meilleure information

La mise en œuvre du “moteur de pension” a permis d’améliorer de façon importante l’information numérique du citoyen sur ses droits de pension, quel que soit le régime professionnel auquel il est affilié.

Grâce à ce projet, le site “mypension.be” permet aux citoyens, depuis janvier 2016, de consulter leurs données individuelles de carrière et d’obtenir la date de prise de cours de leur pension. Depuis décembre 2016, il peuvent également avoir accès en ligne à leurs droits constitués en matière de pension complémentaire.

Dans le courant du mois de novembre 2017, la deuxième phase du projet sera terminée, ce qui permettra à la plupart des citoyens de connaître le montant de la pension à laquelle ils peuvent prétendre à la date de prise de cours de leur pension.

Il faut souligner le succès rencontré par le site “mypension.be” puisqu’à la date du 1^{er} octobre 2017, on comptait déjà 4 841 597 visites sur la plate-forme.

⁷ Rapport 2014 de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, p.178.

2.6.2. Vereenvoudigde toegang tot de diensten van de Administratie

Een andere belangrijke hervorming is gebeurd, op 1 april 2016, met de geboorte van de Federale Pensioendienst (FPD), ontstaan uit de fusie van de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) en de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP).

Deze fusie heeft toegelaten de expertise en de competenties van de twee grootste pensioeninstellingen samen te brengen om de kwaliteit van de dienstverlening voor de burger te verbeteren. De werknemer of ambtenaar moet zich voortaan slechts tot één gesprekspartner richten voor alles wat zijn pensioen betreft. Het gaat dus om een belangrijke administratieve vereenvoudiging.

Deze optimalisering werd verdergezet op 1 januari 2017 met de overdracht van de opdrachten van de DIBISS inzake lokale pensioenen en deze van HR Rail voor het bepalen van de pensioenrechten die toegekend worden aan zijn personeel.

3. — VERDERZETTEN VAN DE HERVORMINGEN IN 2018

Het werk wordt verdergezet om verschillende belangrijke hervormingen te finaliseren die beantwoorden aan de doelstellingen die sinds het begin van deze legislatuur worden nagestreefd.

3.1. Het garanderen van de duurzaamheid van ons pensioensysteem

3.1.1. Pensioen met punten

Het pensioen met punten, waarvan de inwerkingtreding werd vastgelegd in 2025, streeft alle doelstellingen na die werden vastgelegd sinds het begin van de legislatuur. Het betreft uiteraard, door het herzien van de structuur zelf van ons pensioenstelsel, de modernisering ervan en het garanderen van zijn duurzaamheid. Het pensioen met punten zal eveneens toelaten de verschillende pensioenstelsels te harmoniseren, pensioenen toe te kennen die beter het tijdens de beroepsloopbaan gepresteerde werk belonen en een grotere flexibiliteit te bieden aan de werkenden in het beheer van hun loopbaan en pensioen.

Ter herinnering, in het pensioensysteem met punten zoals geconcipeerd door de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, verzamelt de werkende, ongeacht zijn stelsel, punten gedurende zijn hele beroepsloopbaan. Op het moment van zijn pensionering, zullen de punten worden omgezet in euro's. Het aantal verza-

2.6.2. Accès simplifié aux services de l'Administration

Une autre réforme importante est intervenue, le 1^{er} avril 2016, avec la naissance du Service fédéral des Pensions (SFP), issu de la fusion du Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP) et de l'Office national des Pensions (ONP).

Cette fusion a permis de mettre en commun les expertises et les compétences des deux plus grandes institutions de pension afin de renforcer la qualité du service au citoyen. Désormais, le travailleur salarié ou le fonctionnaire ne doivent plus s'adresser qu'à un seul interlocuteur pour tout ce qui concerne leur pension. Il s'agit donc d'une simplification administrative importante.

Cette optimisation s'est poursuivie le 1^{er} janvier 2017 avec le transfert des missions de l'ORPSS en matière de pensions locales et celles de HR Rail pour la détermination des droits de pension octroyés à son personnel.

3. — POURSUITE DES REFORMES EN 2018

Le travail se poursuit afin de finaliser plusieurs réformes importantes qui répondent aux objectifs poursuivis depuis le début de la législature.

3.1. Garantir la pérennité de notre régime de pension

3.1.1. Pension à points

La pension à points, dont l'entrée en vigueur est fixée en 2025, poursuit tous les objectifs fixés au début de la législature. Il s'agit bien entendu, en revoyant la structure même de notre régime de pension, de le moderniser et de lui garantir une pérennité. La pension à points va également permettre d'harmoniser les différents régimes de pension, d'octroyer des pensions qui récompensent mieux le travail effectué au cours de la carrière professionnelle et d'offrir une flexibilité plus grande au travailleur dans la gestion de sa carrière et de sa retraite.

Pour rappel, dans le système de la pension à points tel que conçu par la Commission de réforme des Pensions 2020-2040, le travailleur, quel que soit son régime, récolte des points durant toute sa carrière professionnelle. Au moment de son départ à la retraite, les points sont convertis en euros. Le nombre de points récoltés

melde punten hangt af van de genoten verloning en van de loopbaanduur.

De waarde van het punt is gelijk aan de ratio tussen het referentieloon (gemiddelde beroepsinkomen in het betrokken stelsel) en de referentieduur (aantal jaar voor een volledig pensioen), vermenigvuldigd met de beoogde vervangingsratio. Elke euro die is bijgedragen, zal in aanmerking genomen worden voor het pensioen.

Het NPC bespreekt momenteel de invoering van dit nieuwe systeem. Dit gebeurt op basis van een oriëntatienota die de minister van Pensioenen heeft voorgesteld in de loop van de maand juni laatstleden evenals op basis van de nota die gezamenlijk is opgesteld door de pensioeninstellingen (FPD en RSVZ) en de Academische Raad en waaruit duidelijk blijkt dat een systeem met punten vanuit een technisch oogpunt ingevoerd kan worden.

Na afloop van de gesprekken in het NPC, zullen de teksten die de wettelijke basis definiëren van het stelsel van het pensioen met punten worden uitgewerkt om vervolgens opnieuw te worden voorgelegd aan het sociaal overleg via de gebruikelijke overlegorganen. Voor de publieke sector, zullen ze onder meer worden onderzocht door het Comité A waarin de deelstaten zijn vertegenwoordigd. Voor de privésector, zullen ze worden onderzocht door het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst en door het Beheerscomité van de zelfstandigen.

De ambitie is nog steeds om de wettelijke basis van het pensioen met punten te definiëren vóór het einde van deze legislatuur.

Door deze hervorming aan te gaan, garandeert België aan de toekomstige generaties een duurzaam pensioenstelsel zowel op financieel als op sociaal vlak. Zo wordt het voorbeeld gevolgd van Zweden dat een gelijkaardig systeem heeft aangenomen. Met de komst van President Macron, bereidt Frankrijk zich voor om eveneens een systeem met punten in te voeren.

3.1.2. *Deeltijds pensioen*

Tijdens de Thematische Ministerraad van de maand juli laatstleden, heeft de Regering opnieuw haar wil benadrukt om een deeltijds pensioen in te voeren. Dit moet aan de werkenden toelaten om een deel van hun pensioen op te nemen en tegelijkertijd verder te werken en bijkomende pensioenrechten op te bouwen.

De doelstelling van het deeltijds pensioen is het bieden aan de werkenden van een bijkomende mogelijkheid om de overgang te verzekeren tussen voltijds

dépend de la rémunération perçue et de la durée de la carrière.

La valeur du point est égale au ratio entre le salaire de référence (revenu professionnel moyen dans le régime considéré) et la durée de référence (nombre d'années pour une pension à taux plein), multiplié par le taux de remplacement ciblé. Chaque euro cotisé sera pris en compte pour la pension.

Le CNP débat actuellement de la mise en place de ce nouveau système. Il le fait sur base de la note d'orientation du ministre des Pensions présentée au mois de juin dernier ainsi que sur base de la note, établie conjointement par les institutions de pension (SFP et INASTI) et le Conseil académique, de laquelle il ressort clairement qu'un système à points peut être mis en place du point de vue technique.

Au terme des discussions au CNP, les textes visant à définir la base légale du régime de la pension à points seront élaborés pour être à nouveau soumis à la concertation sociale auprès des organes de concertation habituels. Pour le secteur public, ils seront notamment examinés par le Comité A au sein duquel les entités fédérées sont représentées. Pour le secteur privé, ils seront examinés par le Comité de gestion du Service fédéral des Pensions et par le Comité de gestion des indépendants.

L'ambition reste de définir la base légale de la pension à points avant la fin de la législature.

En s'engageant dans cette réforme, la Belgique garantit aux générations futures un régime de pension soutenable tant sur le plan financier que sur le plan social. Elle suit l'exemple de la Suède qui a adopté un système similaire. Avec l'arrivée du Président Macron, la France s'apprête également à mettre en place un système à points.

3.1.2. *Pension partielle*

Lors du Conseil thématique du mois de juillet dernier, le gouvernement a réaffirmé sa volonté d'introduire la pension partielle. Celle-ci doit permettre au travailleur de prendre une partie de sa pension tout en continuant à travailler et à se constituer des droits de pension supplémentaires.

L'objectif de la pension partielle est d'offrir aux travailleurs une nouvelle possibilité d'assurer la transition entre l'emploi à temps plein et la sortie définitive du

werken en het definitief verlaten van de arbeidsmarkt. Het stelsel van het deeltijds pensioen moet budgettair neutraal zijn.

Het deeltijds pensioen wordt momenteel onderzocht door het Nationaal Pensioencomité in het kader van het pensioen met punten. De compatibiliteit van het deeltijds pensioen met de reeds bestaande instrumenten voor het inrichten van het loopbaaneinde, zoals het einde-loopbaantijdscrediet, is een van de aandachtspunten voorgelegd aan de leden van het NPC.

De modaliteiten van dit nieuwe stelsel zullen worden vastgelegd na afloop van de gesprekken van het NPC over het pensioen met punten. Reglementaire ontwerp teksten zullen vervolgens worden opgemaakt en ter goedkeuring aan de Regering voorgelegd. Deze zullen nadien worden voorgelegd aan het Parlement binnen een termijn die een inwerkingtreding op 1 januari 2019 toelaat.

De inwerkingtreding van het deeltijds pensioen zal dus gebeuren vóór de invoering van het pensioen met punten. Er moet echter over gewaakt worden dat het deeltijds pensioen compatibel is met het toekomstige pensioen met punten.

3.1.3. Het garanderen van de financiering van de lokale pensioenen

Het Parlement onderzoekt momenteel een wetsontwerp met betrekking tot het garanderen op lange termijn van de financiering van de pensioenen toegekend aan de lokale statutaire ambtenaren.

Het blijkt inderdaad dat de wet van 24 oktober 2011 “tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten” niet de doelstelling heeft kunnen bereiken die werd nagestreefd in de titel.

Inderdaad, hoewel de wet van 24 oktober 2011 is overgegaan tot een nieuwe verdeling van de lasten van deze pensioenen, meer bepaald gestoeld op de responsabilisering van de lokale besturen, heeft zij geenszins de toename van deze lasten geremd.

Bovenop de reeds aangenomen algemene hervormingen die reeds een positieve impact hebben op de evolutie van de pensioenuitgaven, is het noodzakelijk geworden specifieke maatregelen te nemen om de betaling op lange termijn te garanderen van de pensioenen toegekend aan de gepensioneerd lokale ambtenaren:

marché du travail. Le régime de la pension partielle doit être neutre sur le plan budgétaire.

La pension partielle est actuellement examinée par le Comité national des Pensions dans le cadre de la pension à points. La compatibilité de la pension partielle avec les dispositifs existants d'aménagement de la fin de carrière, notamment le crédit-temps fin de carrière, est un des points d'attention soumis aux membres du CNP.

Les modalités de ce nouveau dispositif seront arrêtées à l'issue des discussions du CNP sur la pension à points. Des projets de textes réglementaires seront alors rédigés et soumis à l'approbation du gouvernement. Ceux-ci seront ensuite soumis au Parlement dans un délai permettant leur entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

L'entrée en vigueur de la pension partielle interviendra donc avant la mise en place de la pension à points. Il convient cependant de veiller à ce que la pension partielle soit compatible avec la future pension à points.

3.1.3. Garantir le financement des pensions locales

Le Parlement examine actuellement un projet de loi visant notamment à garantir à long terme le financement des pensions octroyées aux agents statutaires locaux.

Il apparaît en effet que la loi du 24 octobre 2011 “assurant un financement pérenne des pensions des membres du personnel nommé à titre définitif des administrations provinciales et locales” n'a pu atteindre l'objectif qu'elle s'était fixé dans son intitulé.

En effet, si la loi du 24 octobre 2011 a procédé à une nouvelle répartition de la charge de ces pensions, fondée notamment sur la responsabilisation des pouvoirs locaux, elle n'a aucunement freiné la croissance de cette charge.

Complémentairement aux réformes générales déjà adoptées qui ont déjà un impact positif sur l'évolution des dépenses de pension, il était devenu indispensable de prendre des mesures spécifiques afin de garantir le paiement à long terme de pensions octroyées aux fonctionnaires locaux retraités:

3.1.3.1. Invoering van het gemengd pensioen

Het ontwerp voorziet zo de invoering van een “gemengd pensioen” dat al sinds meerdere jaren werd gevraagd door de Verenigingen van Steden en Gemeenten om de praktijk te bestrijden van de laattijdige benoemingen die de lokale pensioenlasten aanzienlijk verzwaren.

Deze hervorming komt neer op het niet meer in aanmerking nemen van de contractuele diensten in de berekening van het pensioen van de publieke sector. Een contractueel personeelslid van de publieke sector dat wordt benoemd als ambtenaar tijdens zijn loopbaan, zal een werknemerspensioen genieten voor de jaren gepresteerd als contractueel personeelslid en een pensioen van de publieke sector voor de jaren gepresteerd als ambtenaar na zijn benoeming.

De prestaties uitgevoerd door tijdelijke statutaire personeelsleden van het onderwijs, voor zover ze worden gevolgd door een benoeming, zullen verder in aanmerking blijven genomen worden voor het pensioen van de publieke sector.

De hervorming zal ook niet van toepassing zijn op de ambtenaren waarvan de benoeming heeft plaatsgevonden ten vroegste, vóór de inwerkingtredingsdatum van de nieuwe bepalingen, vastgelegd op 1 december 2017. Voor deze ambtenaren, zullen de jaren gepresteerd als contractueel personeelslid nog steeds in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen van de publieke sector.

3.1.3.2. Hervorming van de financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds

Om een antwoord te bieden op de thesaurieproblemen van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de lokale en provinciale besturen, legt het wetsontwerp nieuwe modaliteiten vast voor de facturatie van de responsabiliseringsbijdrage opgelegd aan de geresponsabiliseerde besturen. Er wordt meer bepaald voorzien dat de betaling van de responsabiliseringsbijdrage in de toekomst zal plaatsvinden tijdens het jaar waarvoor deze is verschuldigd. Momenteel vindt de betaling het daaropvolgende jaar plaats, hetgeen tot thesaurieproblemen leidt. Het vervroegen van de betaling zal geleidelijk plaatsvinden volgens een scenario dat werd goedgekeurd door het Beheerscomité van de provinciale en lokale besturen.

Het wetsontwerp voorziet ook dat een deel van de loonmatigingsbijdrage, betaald door de provinciale en lokale besturen voor hun statutaire ambtenaren aan het globaal beheer van de sociale zekerheid voor de

3.1.3.1. Mise en place de la pension mixte

Le projet prévoit ainsi la mise en place de la “pension mixte”, réclamée depuis de nombreuses années par les Unions des Villes et des Communes pour lutter contre la pratique des nominations tardives qui alourdissent de façon considérable la charge des pensions locales.

Cette réforme aboutit à ne plus prendre en compte les services contractuels dans le calcul de la pension du secteur public. Un contractuel de la fonction publique qui est nommé fonctionnaire en cours de carrière bénéficiera d’une pension de salarié pour les années prestées comme contractuel et d’une pension du secteur public pour les années prestées comme fonctionnaire après sa nomination.

Les prestations effectuées par les membres du personnel statutaire temporaire de l’enseignement, pour autant qu’elles soient suivies d’une nomination, continueront à être prises en compte pour le calcul de la pension du secteur public.

La réforme ne s’appliquera pas non plus aux fonctionnaires dont la nomination est intervenue, au plus tôt, avant la date d’entrée en vigueur des nouvelles dispositions fixées au 1^{er} décembre 2017. Pour ces agents, les années prestées comme contractuel continueront à être prises en compte pour le calcul de la pension du secteur public.

3.1.3.2. Réforme du financement du Fonds de pension solidarisé

Pour répondre aux problèmes de trésorerie du Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales, le projet de loi fixe de nouvelles modalités dans la facturation de la cotisation de responsabilisation adressée aux autorités responsabilisées. Il prévoit notamment que le paiement de la cotisation de responsabilisation interviendra à l’avenir dans le courant de l’année pour laquelle elle est due. Actuellement, ce paiement a lieu l’année suivante, ce qui pose des problèmes de trésorerie. L’anticipation du paiement se fera de façon progressive selon un scénario approuvé par le Comité de gestion des administrations provinciales et locales.

Le projet de loi prévoit encore qu’une part de la cotisation de modération salariale, payée par les administrations provinciales et locales pour leurs agents statutaires à la gestion globale de la sécurité sociale des

werknemers, toekomt aan het Gesolidariseerde pensioenfonds van de lokale en provinciale besturen voor de financiering van de pensioenen van de statutaire ambtenaren. Het is aan de Koning om het gedeelte te bepalen van de bijdrage die aan het Pensioenfonds zal kunnen toekomen.

Deze bepaling biedt een antwoord op een expliciete vraag die werd geformuleerd door het Beheerscomité van de provinciale en lokale besturen⁸.

3.2. Het versterken van de link tussen de gepresteerde beroepsloopbaan en het pensioen

3.2.1. Het in aanmerking nemen van de zwaarte van de beroepen in de pensioenrechten

In het kader van de uitvoering van het Regeerakkoord, die de vaststelling voorziet van specifieke bepalingen op pensioenvlak voor zware beroepen, hebben de leden van de Nationaal Pensioencomité op 12 september 2016, een rapport goedgekeurd dat vier categorieën van criteria definieert:

- Belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïenten gelinkt aan de werkomgeving of ingevolge de fysieke belasting;
- Belastende werkorganisatie;
- Belasting door verhoogde veiligheidsrisico's;
- Belasting van mentale of emotionele aard.

De erkenning van de zwaarte van het werk zal een vervroeging toelaten van het opnemen van het pensioen of een opwaardering van het pensioenbedrag. Deze hervorming bestendigt het idee om, bij de bepaling van de pensioenrechten, de realiteit van de uitgeoefende functies en de belasting die ermee gepaard gaat, in aanmerking te nemen.

Op 26 november 2016, heeft de Regering een akkoord gesloten over de toekenning van budgettaire enveloppes

⁸ Advies Beheerscomité provinciale en lokale besturen 8.5 2017: *“Les membres du Comité de gestion demandent à l’unanimité de disposer de tous les moyens de financement des pensions des administrations provinciales et locales et que dès lors la partie du produit de la cotisation de modération salariale relative aux pensions perçue sur les salaires des fonctionnaires des administrations provinciales et locales soit affectée aux recettes de pension des pouvoirs locaux et pas à la gestion globale”*. (eigen vertaling: De leden van het Beheerscomité vragen unaniem te beschikken over alle financieringsmiddelen van de pensioenen van de lokale en provinciale besturen en dat bijgevolg het gedeelte van het product van de loonmatigingsbijdrage met betrekking tot de pensioen ontvangen op de lonen van de ambtenaren van de lokale en provinciale besturen wordt toegewezen aan de pensioeninkomsten van de lokale besturen en niet aan het globaal beheer).

travailleurs salariés, revienne au Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales pour le financement des pensions des agents statutaires. Il revient au Roi de fixer la part de la cotisation qui pourra revenir au Fonds de pension.

Cette disposition répond à une demande expresse formulée par le Comité de gestion des Administrations provinciales et locales⁸.

3.2. Renforcer le lien entre la carrière professionnelle prestée et la pension

3.2.1. Prise en compte de la pénibilité dans les droits de pension

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du gouvernement, qui prévoit la fixation de dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds, les membres du Comité national des Pensions ont approuvé, le 12 septembre 2016, un rapport définissant quatre catégories de critères:

- La pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques;
- La pénibilité de l'organisation de travail;
- La pénibilité en raison des risques de sécurités élevés;
- La pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

La reconnaissance de pénibilité permettra une anticipation du départ à la retraite ou une valorisation du montant de la pension. Cette réforme consacre l'idée de prendre en compte, dans la détermination des droits de pension, la réalité des fonctions professionnelles exercées et de la pénibilité qui y est attachée.

Le 26 novembre 2016, le gouvernement s'est accordé sur l'octroi d'enveloppes budgétaires destinées au

⁸ Avis Comité de gestion APL 8.5 2017: *“Les membres du Comité de gestion demandent à l’unanimité de disposer de tous les moyens de financement des pensions des administrations provinciales et locales et que dès lors la partie du produit de la cotisation de modération salariale relative aux pensions perçue sur les salaires des fonctionnaires des administrations provinciales et locales soit affectée aux recettes de pension des pouvoirs locaux et pas à la gestion globale”*.

bestemd voor de financiering van het in aanmerking nemen van de zware beroepen in de pensioenrechten. Het bedrag van deze budgettaire enveloppes werd, voor het geheel van de stelsels, vastgelegd op 40 miljoen € in 2019 en 70 miljoen € in 2020.

Bij het begin van het jaar 2017, hebben de sociale partners van de privésector hun wil uitgedrukt om de gesprekken verder te zetten over het definiëren en invoeren van de criteria voor de zwaarte van de beroepen in de pensioenreglementering. Helaas kon tussen hen nog geen akkoord bereikt worden.

De gesprekken tussen de vertegenwoordigers van de publieke sector en de vakbewegingen worden echter verdergezet in de Commissie “publieke sector” van het Nationaal Pensioencomité.

Er moet dus worden gewacht op het resultaat van dit overleg alvorens de pensioenrechten te definiëren die zullen worden verbonden aan de erkenning van de zwaarte van een beroep en over te gaan tot het opstellen van de reglementaire teksten. Dit werk zal worden uitgevoerd zodat de nieuwe bepalingen in werking kunnen treden op 1 januari 2019. Er moet worden benadrukt dat een nieuw overleg zal plaatsvinden na de opstelling van de teksten aangezien deze moeten worden voorgelegd aan de syndicale onderhandeling.

Deze hervorming zal tegelijkertijd plaatsvinden met de afschaffing van de preferentiële stelsels en tantièmes van de publieke sector (zie punten 3.3.1. en 3.3.2.).

3.2.2. *Hervorming van het minimumpensioen*

Momenteel kan een persoon die 20 jaar effectief heeft gewerkt en 10 jaar werkloos is geweest, genieten van een minimumpensioen. Daarentegen heeft een persoon die 29 jaar onafgebroken heeft gewerkt zonder één dag werkloos te zijn geweest, hierop geen recht.

De eerste doelstelling van de hervorming beoogt toegang te geven tot het minimumpensioen wanneer de werknemer een minimumaantal effectieve arbeidsdagen bewijst.

De tweede doelstelling bestaat in het in aanmerking nemen van alle gewerkte dagen, ongeacht het stelsel waarin ze gepresteerd werden, dus met inbegrip van de dagen gepresteerd in de publieke sector.

Een aantal modaliteiten moeten nog worden verduidelijkt in het kader van het overleg dat momenteel wordt geleid over dit ontwerp maar de filosofie verandert niet: het versterken van de link tussen de gepresteerde

financement de la prise en compte de la pénibilité dans les droits de pension. Le montant de ces enveloppes budgétaires a été fixé, pour l'ensemble des régimes, à 40 millions € en 2019 et 70 millions € en 2020.

Au début de l'année 2017, les partenaires sociaux du secteur privé ont indiqué leur volonté de poursuivre les discussions sur la définition et la mise en œuvre des critères de pénibilité dans la réglementation pension. Malheureusement, aucun accord n'a pu être trouvé entre eux.

Les discussions entre les représentants des pouvoirs publics et des organisations syndicales se poursuivent cependant au sein de la Commission “secteur public” du Comité national des Pensions.

Il convient donc d'attendre le résultat de cette concertation avant de définir les droits de pension attachés à une reconnaissance de pénibilité et de procéder à la rédaction des textes réglementaires. Ce travail sera effectué de telle sorte que les nouvelles dispositions puissent entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Il faut souligner le fait qu'une nouvelle concertation aura lieu après l'élaboration des textes vu que ceux-ci doivent encore être soumis à la négociation syndicale.

Cette réforme interviendra parallèlement à la suppression des régimes et des tantièmes préférentiels dans le secteur public (voir points 3.3.1. et 3.3.2.).

3.2.2. *Réforme de la pension minimum*

Actuellement, une personne qui a 20 ans de travail effectif et 10 années de chômage peut bénéficier d'une pension minimum. En revanche, celle qui a travaillé 29 ans sans compter une seule journée de chômage n'y a pas droit.

Le premier objectif de la réforme est de permettre un accès à la pension minimum lorsque le travailleur établit un nombre minimum de journées effectives de travail.

Le deuxième objectif est de prendre en compte toutes les journées de travail, quel que soit le régime dans lequel elles ont été prestées, en ce compris donc les journées prestées dans la fonction publique.

Un certain nombre de modalités doivent encore être précisées dans le cadre des concertations menées actuellement sur ce projet mais l'idée reste la même: renforcer le lien entre la carrière professionnelle pres-

beroepsloopbaan en het pensioen waarbij het behoud van een bescherming tegen het armoederisico gegarandeerd wordt.

3.3. Het geleidelijk harmoniseren van de pensioenstelsels

3.3.1. Afschaffing van de bijzondere stelsels van de militairen en het rijdende personeel van de NMBS

De laatste twee bijzondere pensioenstelsels van de publieke sector, die betrekking hebben op de militairen en het rijdende personeel van de NMBS, zullen worden hervormd om geleidelijk aan gealigneerd te worden op het normale stelsel.

Deze hervorming zal niet plaatsvinden vóór de inwerkingtreding van de hervorming die het in aanmerking nemen beoogt van de zwaarte van de beroepen in de pensioenrechten (zie punt 3.2.1.). Ze zal bovendien gepaard gaan met overgangsmaatregelen die de situatie in aanmerking zullen nemen van diegenen die het pensioen naderen of diegenen die reeds een lange loopbaan hebben gepresteerd. Er zal eveneens rekening gehouden worden met de situatie van diegenen die genieten van overgangsmaatregelen beslist in het kader van vroegere hervormingen.

3.3.2. Afschaffing van de preferentiële tantièmes

De afschaffing van de preferentiële tantièmes wordt eveneens verbonden met de inwerkingtreding van de hervorming met betrekking tot het in aanmerking nemen van de zwaarte van de beroepen. Zo wordt er voorzien dat deze bepalingen in éénzelfde voorontwerp van wet zullen worden opgenomen.

Er moet worden benadrukt dat de budgettaire notificaties voorzien dat: “de loopbaan jaren die gepresteerd werden vóór de datum van inwerkingtreding zullen in rekening worden genomen bij de pensioenberekening op basis van de tantièmes die van toepassing zijn krachtens het oude stelsel” en dat “de loopbaan jaren die gepresteerd werden na de datum van inwerkingtreding zullen worden opgebouwd aan het tantième 1/60e voor de pensioenberekening.”

Geen enkele vermindering van het pensioenbedrag zal dus plaatsvinden voor de hele loopbaan gepresteerd vóór de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen. De verworven rechten worden integraal gevrijwaard. Wat betreft de pensioenbedragen die zullen worden berekend op basis van de gepresteerde loopbaan na de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, moet er worden gewacht op het afloop van de lopende gesprekken in de Commissie Publieke Sector van het NPC.

tée et la pension tout en garantissant le maintien d’une protection contre le risque de pauvreté.

3.3. Harmoniser progressivement les régimes de pension

3.3.1. Suppression des régimes spéciaux des militaires et du personnel roulant de la SNCB

Les deux derniers régimes spéciaux de pension du secteur public, qui concernent les militaires et le personnel roulant de la SNCB, seront réformés afin d’être progressivement alignés sur le régime ordinaire.

Cette réforme n’interviendra pas avant l’entrée en vigueur de la réforme visant à prendre en compte la pénibilité dans les droits de pension (Voir point 3.2.1.).

Elle s’accompagnera par ailleurs de mesures transitoires qui prendront en compte la situation de ceux qui sont proches de la pension ou de ceux qui ont effectué une longue carrière. Il s’agira également de tenir compte de la situation de ceux qui bénéficient de mesures transitoires décidées dans le cadre de réformes antérieures.

3.3.2. Suppression des tantièmes préférentiels

La suppression des tantièmes préférentiels est également liée à l’entrée en vigueur de la réforme relative à la prise en compte de la pénibilité. Il est ainsi prévu que ces dispositions seront reprises dans un même avant-projet de loi.

Il faut souligner que les notifications budgétaires prévoient que “les années de carrière prestées avant la date d’entrée en vigueur seront prises en compte pour le calcul de la pension sur base des tantièmes applicables en vertu de l’ancien régime” et que “les années de carrière prestées après la date d’entrée en vigueur seront constituées au tantième 1/60ème pour le calcul de la pension.”

Aucune réduction du montant de la pension n’interviendra donc pour toute la carrière prestée avant l’entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Les droits acquis sont intégralement préservés. En ce qui concerne les montants de pension qui seront calculés sur base de la carrière prestée après l’entrée en vigueur des nouvelles dispositions, il convient d’attendre l’issue des discussions en cours au sein de la Commission secteur public du CNP.

3.3.3. Vervanging van het pensioen wegens ongeschiktheid door een stelsel van invaliditeitsuitkeringen

Het pensioen wegens ongeschiktheid, dat enkel in de publieke sector bestaat, heeft als gevolg dat vele personeelsleden van de publieke sector in een kwetsbare situatie terechtkomen. Wanneer het definitief is, biedt het inderdaad geen enkele mogelijkheid tot professionele re-integratie. De ambtenaar die gepensioneerd is wegens ongeschiktheid moet zich bovendien vaak tevreden stellen met een laag pensioenbedrag en dit in het bijzonder wanneer deze pensionering vroegtijdig plaatsvindt.

Het is daarom dat de regering beslist heeft om aan de deelstaten en aan de lokale overheden, een voorstel voor te leggen met het oog op het vervangen van het pensioen wegens ongeschiktheid door een stelsel van ongeschiktheids- en invaliditeitsuitkeringen van hetzelfde type als deze toegekend aan de werknemers.

Dit nieuwe stelsel zal aan de ambtenaar die arbeidsongeschiktheid of in invaliditeit is, reële mogelijkheden tot professionele re-integratie bieden door het opzetten van een Re-integratiecommissie binnen Medex en een P&O re-integratiepool.

De periode gedekt door de toekenning van een uitkering zal bovendien in aanmerking genomen worden voor de pensioenberekening. Het personeelslid dat zich in arbeidsongeschiktheid of in invaliditeit bevindt, zal dus pensioenrechten blijven opbouwen.

3.3.4. Afschaffing van de loopbaanvoorwaarde om aanspraak te maken op een pensioen van de publieke sector

In het pensioenstelsel van de publieke sector is voorzien dat ten minste vijf effectieve dienstjaren bewezen moeten worden om aanspraak te maken op een pensioen als statutaire ambtenaar.

Op 1 december 2018 zal deze voorwaarde, die niet bestaat in de stelsels van de werknemers en zelfstandigen, worden afgeschaft.

3.4. De koopkracht van de gepensioneerden garanderen

3.4.1. Herwaardering van de laagste pensioenen

Zoals hierboven aangegeven (zie punt 2.4), werden verschillende herwaarderingen beslist in het kader van de welvaartsenveloppe 2017-2018.

3.3.3. Remplacement de la pension pour inaptitude par un régime d'indemnités d'invalidité

La pension pour inaptitude, qui n'existe que dans la fonction publique, aboutit à plonger dans la détresse de nombreux agents du secteur public. Lorsqu'elle est définitive, elle n'offre en effet aucune possibilité de réintégration professionnelle. En outre, le fonctionnaire mis en pension pour inaptitude doit souvent se contenter d'un faible montant de pension, en particulier lorsque cette mise à la pension intervient de façon précoce.

C'est pourquoi le gouvernement a décidé de soumettre aux entités fédérées et aux pouvoirs locaux, une proposition visant à remplacer la pension pour inaptitude par un régime d'indemnités d'incapacité et d'invalidité du même type que celui octroyé aux travailleurs salariés.

Ce nouveau régime offrira au fonctionnaire en incapacité de travail ou en invalidité de réelles possibilités de réintégration professionnelle par la mise sur pied d'une Commission de réintégration au sein du Medex et d'un pool de réinsertion P&O.

La période couverte par l'octroi d'une indemnité sera par ailleurs prise en compte pour le calcul de la pension. L'agent qui se trouve en incapacité de travail ou en invalidité continuera donc à se constituer des droits pour la pension.

3.3.4. Suppression de la condition de carrière pour prétendre à une pension du secteur public

Dans le régime des pensions du secteur public, il est prévu qu'il faut compter au moins cinq années de service effectif pour prétendre à une pension comme statutaire.

À la date du 1^{er} décembre 2018, cette condition, qui n'existe pas dans les régimes salariés et indépendants, sera supprimée.

3.4. Garantir le pouvoir d'achat des pensionnés

3.4.1. Revalorisation des pensions les plus faibles

Comme indiqué plus haut (voir point 2.4), plusieurs revalorisations ont été décidées dans le cadre de l'enveloppe bien-être 2017-2018.

Sommigen hebben al plaatsgevonden in 2017 (verhoging van de minimumpensioenen en het vakantiegeld). Andere herwaarderingen zullen gebeuren in de loop van het jaar 2018. Zo zullen op 1 januari 2018, het loonplafond en het minimumjaarrecht worden verhoogd met 1,7 %. Op 1 mei 2018, zal het vakantiegeld opnieuw worden verhoogd met 2,25 %.

Bovendien werd tijdens de Thematische Ministerraad van juli 2017 een nieuwe herwaardering van de sociale bonus, op 1 januari 2018, beslist en dit ten belope van 0,7 % voor de minimumpensioenen voor een volledige loopbaan.

3.4.2. Herziening van de fiscaliteit van toepassing op de pensioenen van de eerste pijler

Voor de pensioenen die zich bevinden tussen 15 518,54 € en 16 600 €, bracht een verhoging van het brutopensioen niet in alle gevallen een verhoging van het nettopensioen met zich mee. Op basis van de ramingen van de administratie, zouden ongeveer 128 000 gepensioneerd zijn in de schijf tussen 15 518,54 € en 16 600 € bevinden.

De door de Regering aangereikte oplossing laat toe te garanderen aan de gepensioneerd dat een verhoging van het brutopensioen zich nooit meer kan vertalen in een verlaging van het nettopensioen.

Wij ondersteunen het initiatief van de minister van Financiën dat beoogt er in de toekomst voor te zorgen dat een verhoging van het brutopensioen zich vertaalt in een verhoging van het nettopensioen.

3.4.3. Vermindering van de solidariteitsbijdrage

De solidariteitsbijdrage die wordt ingehouden op het totale brutobedrag van de pensioenen, renten en bepaalde aanvullende voordelen, zal geleidelijk aan worden verminderd vanaf 1 januari 2019 om een vermindering van 25 % te bereiken.

3.5. Het versterken van de tweede pensioenpijler

3.5.1. Veralgemening van de toegang tot het aanvullend pensioen

De Regering wil de toegang tot het aanvullend pensioen toelaten aan nieuwe categorieën van werkenden.

Certaines sont déjà intervenues en 2017 (relèvement des pensions minimums et du pécule de vacances). D'autres interviendront dans le courant de l'année 2018. C'est ainsi qu'au 1^{er} janvier prochain, le plafond salarial et le droit minimum annuel seront relevés de 1,7 %. Au 1^{er} mai 2018, le pécule de vacances sera à nouveau majoré de 2,25 %.

Par ailleurs, le Conseil thématique du mois de juillet 2017 a décidé d'une nouvelle revalorisation du bonus social, au 1^{er} janvier 2018, à concurrence de 0,7 %, pour les pensions minimums avec carrière complète.

3.4.2. Révision de la fiscalité applicable aux pensions du premier pilier

Pour les pensions se situant entre 15 518,54 € et 16 600 €, une augmentation de la pension brute n'entraînait pas dans tous les cas une augmentation de la pension nette. Sur base des estimations de l'administration, près de 128 000 retraités se situent dans la tranche entre 15 518,54 € et 16 600 €.

La solution apportée par le gouvernement permet de garantir au pensionné que l'augmentation de pension brute ne pourra plus jamais se traduire par une diminution de la pension nette.

Nous soutenons l'initiative du ministre des Finances visant à ce qu'à l'avenir, une augmentation de la pension brute se traduise par une augmentation de la pension nette.

3.4.3. Réduction de la cotisation de solidarité

La cotisation de solidarité retenue sur le montant brut total des pensions, rentes et de certains avantages complémentaires sera réduite progressivement à partir du 1^{er} janvier 2019 afin d'atteindre une diminution de 25 %.

3.5. Renforcer le second pilier de pension

3.5.1. Généralisation de l'accès à la pension complémentaire

Le gouvernement souhaite permettre l'accès à la pension complémentaire à de nouvelles catégories de travailleurs.

3.5.1.1. *Aanvullend pensioen voor de zelfstandigen – fysieke personen*

De zelfstandigen – fysieke personen zullen, vanaf 2018, een aanvullend pensioen kunnen opbouwen naast het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen dat reeds wordt georganiseerd door de programmawet (I) van 24 december 2002. Tot die datum, bestond deze mogelijkheid enkel voor de zelfstandige bedrijfsleiders.

Deze maatregel werd eveneens voorgesteld door de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040⁹.

3.5.1.2. *Aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden van de publieke sector*

Parallel met de invoering van het gemengd pensioen (zie punt 3.1.3.1.), zal het huidige wettelijke kader van de aanvullende pensioenen worden aangepast om de administraties en publieke instellingen aan te moedigen een aanvullend pensioenstelsel aan te bieden aan hun contractuele personeelsleden.

De Federale Regering zal het voorbeeld geven door, in overleg met de minister van Ambtenarenzaken, een aanvullend pensioen in te voeren voor haar contractuele personeelsleden mits een financiering die overeenkomt met minstens 3 % van het loon. De Vlaamse Regering heeft, in navolging hiervan, eveneens aangegeven een budget hiervoor vrijgemaakt te hebben.

Er is verder voorzien in een financiële stimulans ten gunste van de lokale overheden die een aanvullend pensioenstelsel zullen inrichten of zullen ontwikkelen ten gunste van hun contractuele personeelsleden. Ze zullen, mits het in acht nemen van bepaalde voorwaarden, 50 % van de kost van de financiering van een aanvullend pensioen ten gunste van hun contractuele personeelsleden mogen aftrekken van hun individuele responsabiliseringsfactuur. Eén van de voorwaarden waaraan moet worden voldaan, is het voorzien van een niveau van financiering van de aanvullende pensioenen van minstens 2 % van het loon vanaf 1 januari 2020 en van minstens 3 % van het loon vanaf 1 januari 2021.

3.5.1.3. *Vrij aanvullend pensioen voor de werknemers*

De mogelijkheid voor de werknemers om, onder bepaalde voorwaarden, een vrij aanvullend pensioen van de tweede pijler op te bouwen, zal in 2018 worden gecreëerd.

⁹ Rapport 2014 van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, p. 180

3.5.1.1. *Pension complémentaire pour les travailleurs indépendants personnes physiques*

Les travailleurs indépendants personnes physiques pourront, à partir de 2018, se constituer une pension complémentaire en complément de la pension libre complémentaire pour indépendants déjà organisée par la loi-programme (I) du 24 décembre 2002. Jusque-là, cette possibilité n'existait que pour les travailleurs indépendants dirigeants d'entreprise.

Cette mesure était également proposée par la Commission de réforme des Pensions 2020-2040⁹.

3.5.1.2. *Pension complémentaire pour les contractuels de la fonction publique*

Parallèlement à la mise en place de la pension mixte (voir point 3.1.3.1.), le cadre juridique actuel des pensions complémentaires sera adapté pour encourager les administrations et les organismes publics à offrir un régime de pension complémentaire pour leur personnel contractuel.

Le gouvernement fédéral montrera l'exemple en instaurant, en concertation avec le ministre de la Fonction publique, une pension complémentaire pour son personnel contractuel moyennant un financement correspondant à au moins 3 % du salaire. Le gouvernement flamand, dans la foulée, a également indiqué avoir dégagé un budget à cet effet.

Par ailleurs, il est prévu un incitant financier en faveur des autorités locales qui mettront en place ou développeront un régime de pension complémentaire en faveur de leur personnel contractuel. Elles pourront, moyennant le respect de certaines conditions, déduire de leur facture de responsabilisation individuelle 50 % du coût qu'elles auront exposé pour financer une pension complémentaire en faveur de leur personnel contractuel. L'une des conditions à respecter est de prévoir un niveau de financement de la pension complémentaire d'au moins 2 % du salaire à partir du 1^{er} janvier 2020 et d'au moins 3 % du salaire à partir du 1^{er} janvier 2021.

3.5.1.3. *Pension libre complémentaire pour les travailleurs salariés*

La possibilité pour les travailleurs salariés de se constituer librement, sous certaines conditions, une pension complémentaire du deuxième pilier sera créée en 2018.

⁹ Rapport 2014 de la Commission de réforme des Pensions 2020-2040, p.180.

Momenteel berust, voor de werknemers, de mogelijkheid tot het opbouwen van een aanvullend pensioen niet op hun eigen initiatief maar op dit van de inrichter, met name de werkgever of de sector. Zonder initiatief van de inrichter, hebben de werknemers dus geen toegang tot de tweede pijler.

Bovendien, indien het aanvullend pensioen dat wordt ingericht door de werkgever of de sector, een financiering voorziet die onvoldoende lijkt voor de werknemer, heeft hij niet de mogelijkheid om dit aan te vullen.

Dit vrij aanvullend pensioen voor de werknemers zal worden gefinancierd door inhoudingen op het loon, uitgevoerd door de werkgever. De werknemers zullen binnen bepaalde grenzen vrijwillig beslissen over het bedrag van deze inhoudingen. De fiscale voordelen zullen dezelfde zijn als deze die van toepassing zijn op de persoonlijke bijdragen gestort in de aanvullende pensioenen ingericht door de werkgevers.

3.5.2. *Herziening van het percentage van de Wijninckx-bijdrage*

De Regering heeft beslist om het percentage van de bijzondere bijkomende bijdrage voor de sociale zekerheid verschuldigd op het deel van de aanvullende pensioenpremies die een bepaald plafond overschrijden, te verhogen van 1,5 tot 3 %.

Aangezien de ontwikkeling van de tweede pijler wordt aangemoedigd zowel op fiscaal vlak als op het vlak van de sociale zekerheid, moeten de geleverde inspanningen de nagestreefde doelstelling dienen, met name dat iedere burger een significante tweede pijler opbouwt. De maatregel beoogt dus het nog beter kaderen van buitensporige stortingen.

Deze maatregel biedt een antwoord op een aanbeveling van het Rekenhof¹⁰. Ze zal worden toegepast vanaf het bijdragejaar 2018.

Actuellement, pour les travailleurs salariés, la possibilité de se constituer une pension complémentaire ne relève pas de leur initiative mais de celle de l'organisateur, c'est-à-dire de l'employeur ou du secteur d'activité. Sans une initiative de la part de l'organisateur, les travailleurs n'ont donc pas accès à un second pilier.

Par ailleurs, si la pension complémentaire instaurée par l'employeur ou le secteur prévoit un financement que le travailleur estime trop peu important, celui-ci n'a pas la possibilité de le compléter.

Cette pension libre complémentaire pour travailleurs salariés sera financée au moyen de retenues salariales effectuées par l'employeur. Les salariés détermineront librement le montant de ces retenues dans certaines limites. Les avantages fiscaux seront les mêmes que ceux applicables aux cotisations personnelles versées dans des pensions complémentaires instaurées par les employeurs.

3.5.2. *Révision du taux de la cotisation Wijninckx*

Le gouvernement a décidé de relever de 1,5 à 3 % le pourcentage de la cotisation spéciale supplémentaire de sécurité sociale due sur la partie des primes de pension complémentaire qui dépasse un plafond fixé.

Le développement du deuxième pilier étant encouragé tant sur le plan fiscal que sur le plan de la sécurité sociale, il convient que les efforts ainsi consentis servent l'objectif poursuivi, à savoir que tous les citoyens se constituent une deuxième pilier significatif. La mesure vise donc à encadrer davantage encore les versements excessifs.

Cette mesure répond à une recommandation de la Cour des comptes¹⁰. Elle sera applicable à partir de l'année de cotisation 2018.

¹⁰ Boek 2015 over de Sociale Zekerheid – Globale Beheren en openbare instellingen van de sociale zekerheid, p.143 . Boek 2016 over de Sociale Zekerheid – Globale Beheren en openbare instellingen van de sociale zekerheid, p. 152.

¹⁰ Cahier 2015 relatif à la sécurité sociale Gestions globales et institutions publiques de sécurité sociale, p.143. Cahier 2016 relatif à la sécurité sociale Gestions globales et institutions publiques de sécurité sociale, p.155.

3.6. Verbetering van de dienstverlening voor de burgers

De functionaliteiten aangeboden door “mypension.be” zullen in de toekomst verder ontwikkeld worden:

— Om te antwoorden op de vragen van de burgers met betrekking tot de nieuwe bepalingen betreffende het afkopen van de studiejaren, zal een simulatietool online worden gezet vanaf februari 2018.

— Vóór het einde van de legislatuur, zal de burger de mogelijkheid hebben om het effect na te gaan van bepaalde loopbaankeuzes op zijn pensioen om een beslissing te nemen met kennis van zaken.

De minister van Pensioenen,

Daniel BACQUELAINE

3.6. Améliorer le service au citoyen

Les fonctionnalités offertes par “mypension.be” se développeront encore à l’avenir:

— Afin de répondre aux questions des citoyens relatives aux nouvelles dispositions concernant le rachat des années d’études, un outil de simulation sera mis en ligne à partir du mois de février prochain.

— Avant la fin de la législature, le citoyen aura l’occasion de vérifier l’effet de certains choix de carrière sur sa pension avant de décider d’une orientation professionnelle en conséquence.

Le ministre des Pensions,

Daniel BACQUELAINE