

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 maart 2015

WETSONTWERP

**houdende bepalingen betreffende de
pensioenen van de publieke sector**

AMENDEMENTEN

ingediend in tweede lezing

Nr. 5 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 2, 5, 6, 7 en 8

A/ In het voorgestelde artikel 36bis, eerste lid, inleidende zin, tussen de woorden “voor de vaststelling van het recht op het pensioen” en de woorden “, verminderd overeenkomstig de hierna vermelde tabel”, de woorden “voor wie niet in dienst was op 31 december 2014” invoegen;

B/ de artikelen 5, 6, 7 en 8 doen vervallen.

VERANTWOORDING

Zoals gesteld tijdens de eerste lezing door een lid van de meerderheid, is het van belang dat een *vastklikrecht* wordt gerespecteerd: wie in aanmerking kwam voor de diplomabonificatie, behoudt dat recht ook. Dit amendement wil dan ook het recht op diplomabonificatie behouden dat was vastgesteld bij het begin van de loopbaan. Uiteraard moet het vastklikrecht

Zie:

Doc 54 **0922/ (2014/2015):**

001: Wetsontwerp.

002: Amendementen.

003: Verslag.

004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 mars 2015

PROJET DE LOI

**portant des dispositions concernant les
pensions du secteur public**

AMENDEMENTS

déposés en deuxième lecture

N° 5 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 2, 5, 6, 7 et 8

A/ Dans l'article 36bis, alinéa 1^{er}, phrase introductive, proposé, insérer les mots “pour les personnes qui n'étaient pas en service au 31 décembre 2014,” entre les mots “pour la détermination du droit à la pension” et les mots “, réduite selon le tableau ci-après”;

B/ supprimer les articles 5, 6, 7 et 8.

JUSTIFICATION

Ainsi qu'indiqué lors de la première lecture par un membre de la majorité, il est important de respecter un système de verrouillage: les personnes qui remplissaient les conditions pour bénéficier de la bonification pour diplôme conservent ce droit. Le présent amendement tend dès lors à préserver le droit à la bonification pour diplôme qui a été établi au début

Voir:

Doc 54 **0922/ (2014/2015):**

001: Projet de loi.

002: Amendements.

003: Rapport.

004: Articles adoptés en première lecture.

verder gaan dan alleen zij die vandaag doorwerken tot na de leeftijd op vervroegde uittreding werd bereikt. Die groep zal immers onmiddellijk de activiteiten stopzetten wanneer het recht op diplomabonificatie verloren gaat als gevolg van het verderzetten van de activiteit.

Nr. 6 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 4, 5, 6, 7 en 8

A/ in het voorgestelde artikel 5bis, eerste lid, inleidende zin, tussen de woorden “voor de vaststelling van het recht op het pensioen” en de woorden “verminderd overeenkomstig de hierna vermelde tabel”, de woorden “voor wie niet in dienst was op 31 december 2014” invoegen;

B/ de artikelen 5, 6, 7 en 8 doen vervallen.

VERANTWOORDING

Zie vorig amendement.

Nr. 7 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 22 en 23

Deze artikelen doen vervallen.

VERANTWOORDING

Gelet op de ambitie van de minister van Pensioenen om de loopbanen te verlengen, is het instrument van de pensioenbonus onmisbaar als enige stimulans om de loopbaan te verlengen nadat de vervroegde pensioenleeftijd wordt bereikt. De pensioenbonus is vandaag cruciaal voor mensen die het recht hebben om vervroegd uit te treden, toch langer te laten werken. Op die manier zijn ze in staat een significant hoger pensioenbedrag op te bouwen voor de rest van de pensionering.

Het risico dat door het schrappen van de pensioenbonus, loopbanen effectief worden ingekort, is reëel. Dat zou betekenen dat de uitgaven voor de pensioenen in de toekomst worden onderschat met alle budgettaire gevolgen van dien. In deze tijden zou het onverantwoord zijn om dit risico te lopen.

Het behoud van de pensioenbonus of zelfs een versterking ervan kan dan ook worden beschouwd als een besparing.

de la carrière. Bien évidemment, le système de verrouillage doit s'appliquer à davantage de personnes qu'aux seules qui continuent aujourd'hui de travailler après avoir atteint l'âge de la retraite anticipée. Ce groupe stoppera en effet immédiatement ses activités si le droit à la bonification pour diplôme est supprimé pour cause de poursuite de l'activité.

N° 6 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 4, 5, 6, 7 et 8

A/ Dans la phrase introductive de l'article 5bis, alinéa 1^{er}, proposé, insérer, entre les mots “pour la détermination du droit à la pension” et les mots “, réduite selon le tableau ci-après”, les mots “de toute personne qui n'était pas en service au 31 décembre 2014”;

B/ supprimer les articles 5, 6, 7 et 8.

JUSTIFICATION

Voir l'amendement précédent.

N° 7 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 22 et 23

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Le bonus de pension est l'outil indispensable à la réalisation de l'ambition du ministre des Pensions de prolonger les carrières, car il est le seul moyen d'encourager les travailleurs à prolonger leur carrière après qu'ils ont atteint l'âge de la retraite anticipée. À l'heure actuelle, le bonus de pension est crucial pour convaincre les personnes ayant droit à leur retraite anticipée à travailler plus longtemps. Ils sont ainsi en mesure d'augmenter le montant de leur pension de manière significative pour le reste de leur retraite.

Le risque que la suppression du bonus de pension entraîne une réduction effective de la carrière est bien réel. Cela signifierait que les dépenses consacrées aux futures pensions sont sous-estimées, avec toutes les conséquences budgétaires que cela suppose. Il serait irresponsable de courir un tel risque à l'heure actuelle.

Le maintien, voire le renforcement du bonus de pension peut dès lors être considéré comme une mesure d'économies.

Nr. 8 VAN MEVROUW KITIR c.s.

Art. 8

In het eerste lid, punt 1°, de woorden “1 januari 2015” vervangen door de woorden “31 december 2015”.

VERANTWOORDING

Artikel 8 bepaalt dat wie in januari 2015 reeds een aanvraag van beschikbaarheid had ingediend voor januari 2015, geen vermindering van diplomabonificatie zal hebben. Wat zal er gebeuren met de mensen die in 2015 nog in een stelsel van beschikbaarheid zijn gestapt? Bijvoorbeeld wie in april 2015 stopt en op beschikbaarheid gaat, dreigt de diplomabonificatie te verliezen, en kan bijgevolg toch nog, na afloop van de beschikbaarheid, worden geconfronteerd met het niet bereiken van de gestelde voorwaarden van vervroegde uitkering. Een kleuteronderwijzer die in 2015 nog startte met een TBS, in de veronderstelling dat het pensioen na 3 jaar zou volgen, kan immers worden geconfronteerd met de drastische verlenging van de loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen nadat de TBS is afgelopen door de afschaffing van de diplomabonificatie.

Meryame KITIR (sp.a)
Karin TEMMERMAN (sp.a)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)
Raoul HEDEBOUW (PTB-GOI)
Eric MASSIN (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)

Nr. 9 VAN MEVROUW FONCK

Art. 8

In het eerste lid, punt 2°), de woorden “die een door hun werkgever vóór 1 januari 2015 goedgekeurde aanvraag hebben ingediend om vóór 2 september 2015 in een in 1°) beoogde situatie te worden geplaatst” vervangen door de woorden “die vóór 1 januari 2015 een later door hun werkgever ingewilligde aanvraag hebben ingediend om vóór 2 september 2015 in een in 1°) beoogde situatie te worden geplaatst”.

VERANTWOORDING

In de huidige versie dreigt de tekst problemen te veroorzaken voor sommige mensen die een aanvraag hebben ingediend om, voorafgaand aan hun oppensioenstelling, vóór 2 september 2015 in beschikbaarheid of in een vergelijkbare status te worden geplaatst. Er dreigt immers een ongelijke behandeling te ontstaan tussen degenen die hun aanvraag vóór 1 januari 2015 hebben ingediend en vóór die datum een

N° 8 DE MME KITIR ET CONSORTS

Art. 8

Dans l’alinéa 1^{er}, point 1°, remplacer les mots “1^{er} janvier 2015” par les mots “31 décembre 2015”.

JUSTIFICATION

L’article 8 dispose que la réduction de la bonification de diplôme ne s’appliquera pas aux personnes qui, en janvier 2015, avaient déjà introduit une demande de disponibilité pour janvier 2015. Qu’advient-il des personnes entrées dans un régime de disponibilité en 2015? Par exemple, les personnes qui arrêteront de travailler en avril 2015 et qui seront ensuite en disponibilité risquent de perdre la bonification de diplôme, et pourront dès lors, au terme de leur période de disponibilité, ne pas remplir les conditions requises pour un départ anticipé. Par exemple, un(e) instituteur(trice) maternel(le) mis(e) en disponibilité en 2015 dans l’hypothèse de sa mise à la retraite après trois ans pourrait se trouver confronté(e) à un allongement important des conditions de carrière requises pour la pension anticipée à l’issue de sa mise en disponibilité en raison de la suppression de la bonification de diplôme.

N° 9 DE MME FONCK

Art. 8

Au premier alinéa, point 2°, remplacer les mots “approuvée par leur employeur avant le 1^{er} janvier 2015” par les mots “avant le 1^{er} janvier 2015, ultérieurement approuvée par leur employeur”.

JUSTIFICATION

Dans sa version actuelle, le texte risque de créer une discrimination entre les personnes ayant introduit leur demande (en vue d’être placées avant le 2 septembre 2015 en disponibilité préalable à la mise à la retraite ou dans une position statutaire analogue) avant le 1^{er} janvier 2015 et ayant reçu une réponse favorable de leur employeur avant cette date et celles qui ont également introduit leur demande avant cette date et qui n’ont pas reçu de réponse de leur employeur dans ledit délai. Ces

positief antwoord van hun werkgever hebben ontvangen, en degenen die een dergelijke aanvraag ook vóór die datum hebben ingediend maar binnen voormelde termijn geen reactie van hun werkgever hebben ontvangen. Wie in het tweede geval verkeert, zal dus niet voldoen aan de toepassingsvoorwaarden voor die overgangsbepaling.

Kennelijk is zulks strijdig met het in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet vervatte beginsel van gelijkheid en non-discriminatie.

Het Grondwettelijk Hof stelt: “De grondwettelijke regels van gelijkheid en non-discriminatie sluiten niet uit dat een verschillende behandeling tussen de categorieën van personen ingesteld wordt voor zover ze berust op een objectief criterium en ze op redelijke wijze gerechtvaardigd is. Dezelfde regels verzetten zich overigens tegen een identieke behandeling, zonder enige redelijke rechtvaardiging, van categorieën van personen die zich in situaties bevinden die inzake de maatregel in kwestie essentieel verschillend zijn. Het bestaan van een dergelijke rechtvaardiging dient te worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de effecten van de bekritiseerde maatregel alsook met de aard van de principes in kwestie; het gelijkheidsbeginsel wordt geschonden wanneer vastgesteld wordt dat er geen redelijke en evenredige verhouding bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.”.

In de rechtsleer wordt namelijk herinnerd aan het volgende: *“une fois l’existence d’une différence de traitement établie et les termes de la comparaison posés, la Cour [Constitutionnelle] soumet la norme querellée à différents tests. Chacun d’entre eux présente une occasion d’obtenir une décision d’inconstitutionnalité:*

— *Le test de comparabilité tend à vérifier si les situations en cause ne sont pas à ce point différentes qu’elles ne puissent faire l’objet d’une comparaison utile.*

— *L’identification de l’objectif poursuivi par le législateur donne, dans de très rares occasions, lieu à un contrôle de la légitimité de ce but.*

— *Le critère de distinction doit être justifié. La Cour contrôle le caractère raisonnable de cette justification.*

— *Le critère de distinction utilisé doit être objectif (ce qui est généralement le cas) et pertinent, c’est-à-dire que la Cour vérifie s’il contribue à atteindre le but visé.*

— *La Cour examine enfin si les moyens employés par le législateur ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre le but poursuivi. Il s’agit du contrôle de la proportionnalité de la mesure.”*

(N. BANNEUX, “Quelques réflexions générales sur le principe d’égalité dans la jurisprudence de la Cour d’arbitrage”, in: “La revue en ligne du barreau de Liège”, 10 novembre 2004)

dernières ne rentreront pas dans les conditions d’application de cette disposition transitoire.

Ceci semble contraire au principe d’égalité et de non discrimination contenu aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Selon la Cour Constitutionnelle, “Les règles constitutionnelles de l’égalité et de la non-discrimination n’excluent pas qu’une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes pour autant qu’elle repose sur un critère objectif et qu’elle soit raisonnablement justifiée. Les mêmes règles s’opposent, par ailleurs, à ce que soient traitées de manière identique, sans qu’apparaisse une justification raisonnable, des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont essentiellement différentes. L’existence d’une telle justification doit s’apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d’égalité est violé lorsqu’il est établi qu’il n’existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.”

En effet comme le rappelle la doctrine, “une fois l’existence d’une différence de traitement établie et les termes de la comparaison posés, la Cour [Constitutionnelle] soumet la norme querellée à différents tests. Chacun d’entre eux présente une occasion d’obtenir une décision d’inconstitutionnalité:

— Le test de comparabilité tend à vérifier si les situations en cause ne sont pas à ce point différentes qu’elles ne puissent faire l’objet d’une comparaison utile.

— L’identification de l’objectif poursuivi par le législateur donne, dans de très rares occasions, lieu à un contrôle de la légitimité de ce but.

— Le critère de distinction doit être justifié. La Cour contrôle le caractère raisonnable de cette justification.

— Le critère de distinction utilisé doit être objectif (ce qui est généralement le cas) et pertinent, c’est-à-dire que la Cour vérifie s’il contribue à atteindre le but visé.

— La Cour examine enfin si les moyens employés par le législateur ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre le but poursuivi. Il s’agit du contrôle de la proportionnalité de la mesure.”

(N. BANNEUX, “Quelques réflexions générales sur le principe d’égalité dans la jurisprudence de la Cour d’arbitrage”, LA REVUE EN LIGNE DU BARREAU de LIEGE, 10 novembre 2004)

In dit geval zijn de categorieën volkomen vergelijkbaar (te weten degenen die hun aanvraag vóór 1 januari 2015 hebben ingediend en vóór die datum een positief antwoord van hun werkgever hebben ontvangen, en anderzijds degenen die een dergelijke aanvraag ook vóór die datum hebben ingediend maar binnen de genoemde termijn geen reactie van hun werkgever hebben ontvangen) en is er geen redelijk criterium voorhanden om het verschil in behandeling te verantwoorden. Kennelijk is dus sprake van een onverantwoord onderscheid, anders gesteld: discriminatie.

Men moet daarom het toepassingsgebied van die bepaling vaststellen uitgaande van de datum waarop de aanvraag werd ingediend, en dus niet de datum waarop de werkgever die aanvraag heeft goedgekeurd (want dat is een variabele waarop de vastbenoemde werknemer in principe geen vat heeft). Die regel moet uiteraard worden toegepast in de veronderstelling dat een dergelijke goedkeuring er daarna ook effectief komt, want het mag niet gebeuren dat de vastbenoemde werknemer nadeel ondervindt omdat zijn werkgever zijn dossier eventueel traag behandelt.

De rechtvaardigingen die de minister heeft verstrekt tijdens de eerste lezing van het wetsontwerp zijn geenszins overtuigend. Hij verschaft immers alleen de volgende uitleg: "Wat de goedkeuring van de aanvraag betreft, is het noodzakelijk de goedkeuring als ijkpunt te behouden: de goedkeuring is immers een authentieke akte van de overheid, in tegenstelling tot de aanvraag, die in een formulier wordt ingevuld die van hand tot hand gaat.". Artikel 88, vierde lid, van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, dat eveneens op de pensioenen in de openbare sector betrekking heeft, stelt evenwel als criterium de datum van de aanvraag bij de werkgever, op voorwaarde dat de werkgever die aanvraag heeft goedgekeurd. Bijgevolg houdt dat argument geen steek.

Nr. 10 VAN MEVROUW FONCK

Art. 22

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

De inspanningen om de effectieve pensioenleeftijd geleidelijk op te trekken en de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers te verhogen, dienen te worden voortgezet in alle stelsels van de sociale zekerheid (werknemers, zelfstandigen en ambtenaren). Door de pensioenbonus af te schaffen, doet men kennelijk net het omgekeerde.

De afschaffing en de beperkingen van de stimuli om de loopbaan voort te zetten (pensioenbonus, tijdskrediet bij loopbaaneinde enzovoort) zijn immers contraproductief. Er wordt geen enkel nieuw werkgelegenheidsbeleid ingesteld om de loopbaanduur van de oudere werknemers te verlengen, terwijl de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers

En l'espèce, les catégories sont tout à fait comparables (à savoir, les personnes ayant introduit leur demande avant le 1^{er} janvier 2015 et ayant reçu une réponse favorable de leur employeur avant cette date et celles qui ont également introduit leur demande avant cette date et qui n'ont pas reçu de réponse de leur employeur dans ledit délai) et il n'y a pas de critère objectif raisonnablement justifié à la différence de traitement. Il y a donc manifestement une distinction injustifiée, autrement dit une discrimination.

Dès lors, il y a lieu déterminer le champ d'application personnel de cette disposition en fonction de la date d'introduction de la demande et non en fonction de la date de l'approbation par l'employeur — qui est une variable sur laquelle le travailleur statutaire n'a en principe aucune emprise —, à supposer toutefois qu'une telle approbation intervienne effectivement par la suite. Il ne semble en effet pas indiqué que l'éventuel manque de diligence de l'employeur dans le traitement du dossier pénalise le travailleur statutaire.

Les justifications apportées par le ministre dans le cadre de la première lecture du projet de loi ne sont nullement convaincantes. En effet, la seule explication donnée est la suivante: "En ce qui concerne la demande, il est essentiel de conserver l'approbation de celle-ci en tant que point de référence. Il s'agit en effet d'un acte authentique émanant des pouvoirs publics, contrairement à la demande elle-même, qui est introduite par le biais d'un formulaire remis de la main à la main". Toutefois, l'article 88, alinéa 4, de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, qui a également trait aux pensions dans la fonction publique, pose comme critère la date de la demande auprès de l'employeur, à condition que cette demande ait été approuvée par l'employeur. Dès lors, cet argument ne tient pas.

N° 10 DE MME FONCK

Art. 22

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Il convient de poursuivre les efforts visant à rehausser progressivement l'âge effectif du départ à la pension et d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, et ce, dans tous les régimes de sécurité sociale (régime des travailleurs salariés, des travailleurs indépendants et des travailleurs statutaires). Supprimer le bonus pension semble aller en sens inverse quant à cet objectif.

La suppression et les restrictions d'incitants à poursuivre la carrière (bonus pension, crédit-temps de fin de carrière...) sont en effet contre-productives. Aucune politique de l'emploi nouvelle n'est mise en place pour allonger le temps de carrière des travailleurs plus âgés. Et ce alors que le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique doit être relevé et constitue le

in België moet worden opgevoerd en dat de belangrijkste uitdaging op pensioenvlak is. Een verhoging van de werkgelegenheidsgraad is immers primordiaal om de financiering van de pensioenen te waarborgen. Men moet nieuwe maatregelen treffen om de effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt te verhogen, evenwel met inachtneming van de zwaarte van bepaalde beroepen.

Bijgevolg dient dit artikel te worden weggelaten.

Nr. 11 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 23

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

De inspanningen om de effectieve pensioenleeftijd geleidelijk op te trekken en de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers te verhogen, dienen te worden voortgezet in alle stelsels van de sociale zekerheid (werknemers, zelfstandigen en ambtenaren). Door de pensioenbonus af te schaffen, doet men kennelijk net het omgekeerde.

De afschaffing en de beperkingen van de stimuli om de loopbaan voort te zetten (pensioenbonus, tijdskrediet bij loopbaaneinde enzovoort) zijn immers contraproductief. Er wordt geen enkel nieuw werkgelegenheidsbeleid ingesteld om de loopbaanduur van de oudere werknemers te verlengen, terwijl de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers in België moet worden opgevoerd en dat de belangrijkste uitdaging op pensioenvlak is. Een verhoging van de werkgelegenheidsgraad is immers primordiaal om de financiering van de pensioenen te waarborgen. Men moet nieuwe maatregelen treffen om de effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt te verhogen, evenwel met inachtneming van de zwaarte van bepaalde beroepen.

Bijgevolg dient artikel 22 te worden weggelaten.

Gelet op de weglating van artikel 22, heeft artikel 23, dat de datum van inwerkingtreding van artikel 22 bepaalt, geen reden van bestaan meer. Het dient dus ook te worden weggelaten.

Nr. 12 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 23

Het jaartal “2015” vervangen door het jaartal “2016”.

principal défi en matière de pensions. Il est en effet primordial d'augmenter le taux d'activité pour garantir le financement des pensions. Il faut prendre de nouvelles mesures pour retarder l'âge effectif de sortie du marché du travail eu égard toutefois à la pénibilité de certains métiers.

Par conséquent, il y a lieu de supprimer l'article 22 du projet de loi.

N° 11 DE MME **FONCK**

Art. 23

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Il convient de poursuivre les efforts visant à rehausser progressivement l'âge effectif du départ à la pension et d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, et ce, dans tous les régimes de sécurité sociale (régime des travailleurs salariés, des travailleurs indépendants et des travailleurs statutaires). Supprimer le bonus pension semble aller en sens inverse quant à cet objectif.

La suppression et les restrictions d'incitants à poursuivre la carrière (bonus pension, crédit-temps de fin de carrière...) sont en effet contre-productives. Aucune politique de l'emploi nouvelle n'est mise en place pour allonger le temps de carrière des travailleurs plus âgés. Et ce alors que le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique doit être relevé et constitue le principal défi en matière de pensions. Il est en effet primordial d'augmenter le taux d'activité pour garantir le financement des pensions. Il faut prendre de nouvelles mesures pour retarder l'âge effectif de sortie du marché du travail eu égard toutefois à la pénibilité de certains métiers.

Par conséquent, il y a lieu de supprimer l'article 22 du projet de loi.

Etant donné la suppression de l'article 22, l'article 23 précisant l'entrée en vigueur de l'article 22 n'a plus lieu d'être. Il convient donc également de le supprimer.

N° 12 DE MME **FONCK**

Art. 23

Remplacer le chiffre “2015” par le chiffre “2016”.

VERANTWOORDING

In de huidige versie van artikel 23 wordt voorzien in een inwerkingtreding met terugwerkende kracht op 1 januari 2015. Onlangs heeft de Raad van State in advies nr. 57 195/1 van 11 mars 2015 evenwel herinnerd aan het volgende: “de niet-retroactiviteit van wetten of decreten [is] een waarborg ter voorkoming van rechtsonzekerheid en vereist die waarborg dat het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat eenieder in redelijke mate de gevolgen van een welbepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat de handeling wordt verricht.

Nog volgens het Grondwettelijk Hof kan de terugwerkende kracht van wetten of decreten enkel worden verantwoord wanneer zij onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang zoals bijvoorbeeld voor de goede werking of de continuïteit van de openbare dienst. Indien bovendien blijkt dat de terugwerkende kracht tot gevolg heeft dat de afloop van een of meer gerechtelijke procedures in een welbepaalde zin wordt beïnvloed of dat rechtscolleges worden verhinderd zich uit te spreken over een welbepaalde rechtsvraag, vergt de aard van het in het geding zijnde beginsel dat uitzonderlijke omstandigheden een verantwoording bieden voor het optreden van de wetgever, dat ten nadele van een categorie van burgers inbreuk maakt op de jurisdictionele waarborgen die aan allen worden geboden” (DOC 54 960/001, blz. 46-47).

In dit geval is de terugwerkende kracht niet verantwoord, zodat in een inwerkingtreding op 1 januari 2016 moet worden voorzien, zoals het geval is voor afdeling 1 van het wetsontwerp.

Nr. 13 VAN MEVROUW FONCK

Art. 27 (nieuw)

In hoofdstuk 2, een afdeling 5 invoegen met als titel “Afwijkingsbepaling” en die een nieuw artikel 27 bevat, luidende:

“Art. 27. Voor het personeelslid dat de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bereikt om vervroegd met pensioen te kunnen gaan in 2016, 2017 of 2018, met toepassing van de regels als bepaald in artikel 46, § 3/1, van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, gewijzigd bij de wetten van 21 mei 1991, 28 december 2011 en 13 december 2012, mag de gecumuleerde toepassing van voormelde bepaling en van de bepalingen in afdeling 1 van deze wet niet leiden tot een uitstel van de vervroegde pensionering dat langer duurt dan de duur van de vermindering van de diplomabonificatie krachtens de artikelen 2 en 5 van deze wet.”

JUSTIFICATION

Dans sa version actuelle, l'article 23 prévoit une entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2015. Toutefois, comme récemment rappelé par le Conseil d'État, (avis du n° 57 195/1 du 11 mars 2015), “la non-rétroactivité des lois ou des décrets est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique et cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que chacun puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte se réalise.

Toujours selon la Cour constitutionnelle, la rétroactivité des lois ou des décrets ne se justifie que si elle est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général, comme par exemple le bon fonctionnement ou la continuité du service public. S'il s'avère en outre que la rétroactivité a pour effet d'influencer dans un sens déterminé l'issue d'une ou de plusieurs procédures judiciaires ou d'empêcher les juridictions de se prononcer sur une question de droit déterminée, la nature du principe en cause exige que des circonstances exceptionnelles justifient l'intervention du législateur qui porte atteinte, au détriment d'une catégorie de citoyens, aux garanties juridictionnelles offertes à tous”.

En l'espèce, la non-rétroactivité ne se justifie pas de sorte qu'il y a lieu de prévoir une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016, comme pour la section 1 du projet de loi.

N° 13 DE MME FONCK

Art. 27 (nouveau)

Dans le chapitre 2, insérer une section 5, intitulée “Disposition dérogatoire” et contenant un article 27, libellé comme suit:

“Art. 27. En ce qui concerne la personne qui atteint les conditions d'âge et de carrière en vue d'accéder à la pension anticipée en 2016, 2017 ou 2018 en application des règles prévues à l'article l'article 46, § 3/1 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, modifié par les lois des 21 mai 1991, 28 décembre 2011 et 13 décembre 2012, l'application cumulée de la disposition précitée et des dispositions contenues dans la section 1 de la présente loi ne peut mener à un report de la prise de la pension anticipée supérieur à la durée de la réduction de la bonification pour diplôme applicable en vertu des articles 2 et 5 de la présente loi.”

VERANTWOORDING

Het onderwijzend personeel en het niet-rijdend personeel van de NMBS, van wie de tantième wordt uitgedrukt in 55^{sten}, kunnen tweemaal worden benadeeld via de cumulatie en het samenvallen, in de periode 2016-2018, van de (verdere) tenuitvoerlegging van:

— enerzijds, de geplande hervorming, inzonderheid het onderdeel “progressieve vermindering van de valorisering van de diplomajaren voor de berekening van de loopbaanduur die het recht op vervroegd pensioen opent”;

— anderzijds, het onderdeel “loopbaanvoorwaarden voor de opening van het recht op vervroegd pensioen” van de hervorming van 2011: van 2016 tot en met 2018 stijgen de loopbaanvereisten met 11 maanden per jaar volgens dit schema:

Année	Règle normale		Exceptions carrière longue	
	Âge minimum	Conditions de carrière	Carrière à 60 ans	Carrière à 61 ans
2013	60 ans et 6 mois	34 ans 9m 30j	36 ans 8m 2j	
2014	61 ans	35 ans 9m 1j	36 ans 8m 2j	
2015	61 ans et 6 mois	36 ans 8m 2j	37 ans 6m 30j	
2016	62 ans	36 ans 8m 2j	38 ans 6m 1j	37 ans 6m 30j
2017	62 ans	37 ans 6m 30j	39 ans 5m 2j	38 ans 6m 1j
A partir de 2018	62 ans	38 ans 6m	40 ans	39 ans 5m 1j

Het is essentieel dat die cumulatie er niet toe leidt dat de leeftijd van het vervroegd pensioen, zoals berekend onder de gelding van de hervorming van 2011, wordt opgetrokken met een aantal maanden dat meer bedraagt dan het aantal maanden waarmee de valorisering van de diplomajaren wordt vermindert.

Het is niet de bedoeling om de vorige hervorming, noch de strengere loopbaanvereisten die daaruit voortvloeien, opnieuw ter discussie te stellen, maar er gewoonweg voor te zorgen dat het uitstel ten opzichte van de datum die volgens de voorwaarden van de hervorming van 2011-2012 zou zijn vastgesteld, niet méér bedraagt dan:

- 4, 5 of 6 maanden in 2016;
- 8, 10 of 12 maanden in 2017;
- 12, 15 of 18 maanden in 2018.

Dat zal trouwens het geval zal zijn voor hen die onder de gelding van de huidige wet met pensioen hadden kunnen gaan in 2019 en op wie een uitstel van 16, 20 of 24 maanden van toepassing is. Aangezien beide hervormingen elkaar niet meer overlappen, is het uitstel vanaf 2019 ten hoogste gelijk aan de vermindering van de valorisering.

JUSTIFICATION

Les membres du personnel enseignants et le personnel non roulant de la SNCB dont le tantième s'exprime en 55^{ème} peuvent subir une double pénalisation via le cumul et la concomitance, entre 2016 et 2018 de la (poursuite de la) mise en œuvre:

— de la réforme en projet dans son volet réduction progressive de la valorisation des années de diplôme pour le calcul de la durée de carrière ouvrant le droit à la pension anticipée.

— du volet condition de carrière pour l'ouverture du droit à la pension anticipée de la réforme de 2011: de 2016 à 2018 inclus, les exigences de carrière augmentent de 11 mois par an selon le schéma suivant:

Il est essentiel que ce cumul ne puisse avoir pour effet, de reporter l'âge de la pension anticipée, tel que calculé sous l'empire de la réforme de 2011, d'un nombre de mois supérieur au nombre de mois de réduction de la valorisation des années de diplôme.

Il n'est pas question d'une remise en cause de l'ancienne réforme et de l'augmentation des exigences de carrière qui en résulte, mais simplement de prévoir que par rapport à la date qui aurait été fixée selon les conditions de la réforme de 2011-2012, le report soit de maximum:

- 4, 5 ou 6 mois en 2016
- 8, 10 ou 12 mois en 2017
- 12, 15 ou 18 mois en 2018.

Comme ce sera d'ailleurs le cas pour ceux qui sous l'emprise de la loi actuelle auraient pu prendre leur pension en 2019 et qui seront reportés de 16, 20 ou 24 mois. A partir de 2019, comme les deux réformes ne se chevauchent plus, le report est au maximum égal à la réduction de la valorisation.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 14 VAN DE HEER **DELIZÉE c.s.**

Art. 2 tot 8

Deze artikelen weglaten.

VERANTWOORDING

De regering beweert zomaar dat de beoogde maatregel niets met de berekening van het pensioen te maken heeft en zegt dat het bedrag van het pensioen daardoor niet zal verminderen; meer werken voor hetzelfde geld is eigenlijk hetzelfde als minder verdienen door evenveel te werken. Er is dus wel degelijk een vermindering van het pensioenbedrag.

Dat is zeker het geval daar de regering al heeft aangekondigd geen rekening meer te houden met de diplomabonificatie bij de berekening van de loopbaanbreuk. Met deze beide maatregelen wordt trouwens rekening gehouden in het laatste rapport van het Federaal Planbureau over de economische en budgettaire langetermijngevolgen van de door de regering-Michel besliste structurele hervormingen.

De indieners herinneren eraan dat niettegenstaande de heersende opvatting de overheidspensioenen, bij gelijke competentie en kwalificatie en rekening houdend met de tweede pensioenpijler, niet hoger zijn dan die van de loontrekkenden. Dat is door de pensioenadministratie zelf aangetoond aan de hand van de “vervangingsratio” in 2009.

Door, zoals de regering zou willen, de overheidspensioenen te verlagen via onder andere de afschaffing van de diplomabonificatie, zullen de overheidspensioenen *de facto* lager zijn dan de pensioenen van de loontrekkenden.

Daardoor zal de afschaffing van de diplomabonificatie een aanzienlijke impact hebben op de aantrekkelijkheid van de openbare diensten op de arbeidsmarkt.

Uiteindelijk zal de dienstverlening aan de burgers eronder lijden en van mindere kwaliteit zijn.

Om die redenen stellen de indieners dit amendement voor met het oog op het behoud van de diplomabonificatie.

Nr. 15 VAN DE HEER **DELIZÉE c.s.**

Art. 22 en 23

Deze artikelen vervangen door wat volgt:

“Art.23. De artikelen 203, 204, 205 en 206 van de programmawet van 19 december 2014 tot wijziging van de artikelen 3/1, § 3, en 7bis van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, worden opgeheven.”

N° 14 DE M. **DELIZÉE ET CONSORTS**

Art. 2 à 8

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Le gouvernement a beau prétendre que cette mesure ne concerne en rien le calcul de la pension et dire que ça ne diminuera pas le montant de la pension, travailler plus pour gagner l'équivalent équivaut à travailler la même chose pour gagner moins. Il y a donc bel et bien une diminution du montant de la pension.

D'autant que le gouvernement a déjà fait part de son intention de ne plus prendre en compte la bonification pour diplôme en ce qui concerne le niveau du calcul de la fraction de carrière. Ces deux mesures sont d'ailleurs prises en considération dans le dernier rapport réalisé par le bureau fédéral du plan sur les impacts économiques et budgétaires de long terme des réformes structurelles décidées par le gouvernement Michel.

Nous tenons à rappeler que, malgré les idées reçues, les pensions publiques ne sont pas plus élevées, à compétence et qualification égales et si l'on tient compte du deuxième pilier de pension, que celles des salariés. Cela a été démontré par les administrations de pension elles-mêmes en termes de “taux de remplacement” en 2009.

On diminuant, comme le voudrait le gouvernement, les pensions publics via, entre autre, la suppression de la bonification pour diplôme, les pensions publiques seront *de facto* moindre que les pensions des salariés.

De ce fait, la suppression de la bonification pour diplôme aura un impact conséquent sur l'attractivité de la fonction publique sur le marché du travail.

Au final, ce sera le service aux citoyens qui en pâtira et sera de moins bonne qualité.

Pour ces raisons, nous proposons l'amendement suivant qui vise à conserver la bonification pour diplôme.

N° 15 DE M. **DELIZÉE ET CONSORTS**

Art. 22 et 23

Remplacer ces articles comme suit:

“Art.23. Les articles 203, 204, 205 et 206 de la loi programme du 19 décembre 2014 modifiant les articles 3/1, § 3 et 7bis de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, sont abrogés.”

VERANTWOORDING

De afschaffing van de pensioenbonus is contraproductief en druist in tegen het streven van de regering de effectieve pensioenleeftijd te verhogen. De pensioenbonus is immers een positieve maatregel die de werknemers financieel moet stimuleren hun loopbaan voort te zetten nadat ze de leeftijd hebben bereikt om vervroegd met pensioen te gaan.

Daarenboven is de door de regering beoogde afschaffing van de pensioenbonus een asociale maatregel, omdat die bonus in bepaalde gevallen — vooral voor de werknemers met een laag pensioen — een belangrijke aanvulling op het pensioen vormt.

Deze maatregel kan tevens budgettair niet worden verantwoord. Uit de begrotingstabellen van de regering blijkt dat de afschaffing van de pensioenbonus de Schatkist in 2018 *de facto* 16,7 miljoen euro zal opbrengen; in het licht van het pensioenbudget van 36,5 miljard euro is dat uiteraard een belachelijk laag bedrag. Redelijkerwijs kan de regering in dit verband niet beweren dat ze deze maatregel neemt om de sociale en financiële duurzaamheid van onze pensioenen te waarborgen.

De logica achter deze maatregel ontgaat de indieners van dit amendement dan ook volledig. Om de afschaffing van de bonus te verantwoorden, verwijst de regering naar een onderzoek van de Studiecommissie voor de vergrijzing uit 2012, waaruit bleek dat de uitwerking van die bonus op de verlenging van de loopbaan beperkt is.

Dit onderzoek werd afgerond met een samenvatting van enkele artikelen over de impact van de pensioenbonus, waarna de onderzoekers concludeerden dat de pensioenbonus een (zeer) lage en zelfs geen impact heeft op de voortzetting van de beroepsactiviteit.

Impact van de pensioenbonus op de verlenging van de beroepsactiviteit: een overzicht van de literatuur

Dit deel geeft een overzicht van enkele artikelen die verband houden met de impact van de pensioenbonus op de pensioenleeftijd of, naargelang het geval, op de gemiddelde leeftijd waarop men stopt met werken.

Maes (2010) gebruikt een 'reduced-form' model dat gebaseerd is op financiële stimulansen om met pensioen te gaan (*Social Security Wealth en Accrual*)¹ om de pensionering van de werknemers te modelleren. Ze komt tot het besluit dat er een negatief substitutie-effect en een positief vermogenseffect bestaat op de kans op pensionering.

De invoering van de pensioenbonus heeft dus een negatief effect op de kans op uitstap (positief effect op de voortzetting van de beroepsactiviteit) die deels gecompenseerd wordt door het positief vermogenseffect op de kans op uitstap (negatief effect op de voortzetting van de beroepsactiviteit). Bij de invoering van de pensioenbonus verhoogt, enerzijds, de variatie van de verworven rechten (*Social Security Wealth*

¹ Zie Maes (2008) voor een gedetailleerde voorstelling van het model.

JUSTIFICATION

Supprimer le bonus pension est contre-productif et va à l'encontre de la volonté affichée du gouvernement d'augmenter l'âge effectif de départ à la pension. En effet, le bonus de pension est une mesure positive qui vise à inciter, financièrement, les travailleurs à poursuivre leur carrière au-delà de l'âge de la pension anticipée.

La suppression du bonus pension voulue par le gouvernement est aussi asociale car le bonus de pension offre un complément mensuel de pension parfois important, surtout pour les travailleurs ayant une faible pension.

Cette mesure est également injustifiable budgétairement. En effet, cette suppression va, selon les tableaux budgétaires du gouvernement, rapporter effectivement 16,7 millions en 2018 aux finances publiques et au regard des 36,5 milliards du budget consacré au paiement des pensions, cette somme est évidemment ridicule. Le gouvernement ne peut pas raisonnablement prétendre qu'il prend là une mesure visant à garantir la durabilité sociale et financière de nos pensions.

La logique de cette mesure nous échappe complètement. Pour justifier, cette suppression, le gouvernement se réfère bien à une étude du Comité d'étude sur le vieillissement datant de 2012 qui indiquait que ce bonus avait un effet limité sur l'allongement des carrières.

Il est vrai que cette étude termine par une synthèse de quelques articles relatifs à l'effet du bonus pension pour conclure que l'impact du bonus de pension sur la continuation de l'activité est faible, voire très faible ou même nul.

Impact du bonus de pension sur la prolongation de l'activité: une synthèse de la littérature

Cette section présente une synthèse de quelques articles relatifs à l'effet du bonus de pension sur l'âge de départ à la retraite ou, selon le cas, sur l'âge moyen de cessation d'emploi.

Maes (2010) utilise un modèle de forme réduite basé sur des incitants financiers au départ à la retraite (*Social Security Wealth et Accrual*)¹ afin de modéliser le départ à la retraite des salariés. Elle trouve un effet de substitution négatif et un effet de richesse positif sur la probabilité de partir en pension.

L'introduction du bonus de pension a donc un effet négatif sur la probabilité de retrait (effet positif sur la continuation de l'activité) qui est compensé en partie par l'effet richesse positif sur la probabilité de retrait (effet négatif sur la continuation de l'activité). D'une part, lors de l'introduction du bonus de pension, la variation des droits acquis (*Social Security Wealth* — SSW) générée par une année de travail supplémentaire

¹ Voir Maes (2008) pour une présentation détaillée du modèle.

— SSW) die gegenereerd wordt door een bijkomend arbeidsjaar (*Accrual*) en die variabele heeft een negatief effect op de kans op uitstap.

Het individu wordt er dus toe aangespoord langer te werken. Bij de invoering van de pensioenbonus stijgen, anderszinds, de verworven rechten (voor de personen die aanspraak kunnen maken op de pensioenbonus) en die variabele heeft een positieve impact op de kans op uitstap. Het individu wordt er dus toe aangezet vervroegd te stoppen met werken. Het gaat hier over het vermogens-effect.

Het tweede effect verkleint de omvang van het eerste. Het totale effect is dus een positief effect op de voortzetting van de beroepsactiviteit. In het kader van de pensioenbonus — en wetend dat de auteur een pensioenbonus modelleert die verschilt van de werkelijk ingevoerde pensioenbonus² — stemt het geraamde totale effect overeen met een toename van de gemiddelde pensioenleeftijd van 0,3 jaar.

Hoewel Dekkers (2009) niet rechtstreeks het effect van de pensioenbonus op de pensionering bestudeert, toont hij aan dat door het forfaitair karakter van die bonus, het additioneel effect van elke pensioenbonus op de verworven rechten (SSW) van de werknemers elk jaar dat het pensioen wordt uitgesteld, aanzienlijk verkleint.

Door deze observatie te koppelen aan de modellen die dit type van financiële stimulansen gebruiken om het vertrek met pensioen te verklaren (Maes (2010) bijvoorbeeld), kan men besluiten dat de geneigdheid om het pensioen uit te stellen afneemt met de leeftijd³. Er zou een bonus nodig zijn die toeneemt met de leeftijd om te komen tot een permanente stimulans of een stimulans die sterker wordt met de leeftijd.

Lefebvre en Orsini (2011) ramen een structureel model van het besluit om te stoppen met werken voor mannelijke werknemers. Ze houden rekening met de verschillende manieren om de arbeidsmarkt te verlaten (werkloosheid, brugpensioen, pensioen). Hun model is berekend op de gegevens van het microsimulatiemodel MIMOSIS. Het individu maximaliseert zijn nut op basis van de gekozen uitstapweg en de vertrekdatum. Het structurele deel van het nut hangt af van het huidige inkomen en vrijetijdsbestedingen, de toekomstige inkomsten en vrijetijdsbestedingen tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, van de SSW op de wettelijke pensioenleeftijd en van de individuele en gezinskenmerken.

Die benadering biedt verschillende voordelen ten opzichte van een *'reduced-form'* benadering, zoals hierboven vermeld. Vooreerst, terwijl de benadering van Maes (2010) bestaat

(*Accrual*) augmente et cette variable a un impact négatif sur la probabilité de retrait.

L'individu est donc incité à prolonger son activité. D'autre part, lors de l'introduction du bonus de pension, les droits acquis augmentent (pour les individus éligibles au bonus de pension) et cette variable a un impact positif sur la probabilité de retrait. L'individu est donc incité à anticiper son retrait de l'activité: il s'agit de l'effet richesse.

Le second effet vient réduire l'ampleur du premier. L'effet total est donc un effet positif sur la continuation de l'activité. Dans le cadre du bonus de pension — et en sachant que l'auteur modélise un bonus de pension différent de celui effectivement implémenté² — l'effet total estimé correspond à une augmentation de l'âge moyen de départ en pension de 0,3 ans.

Bien qu'il n'étudie pas directement l'effet du bonus de pension sur le départ à la retraite, Dekkers (2009) montre que, du fait qu'il est forfaitaire, l'effet additionnel de chaque bonus de pension sur les droits acquis (SSW) des salariés décroît considérablement chaque année d'ajournement de la retraite.

En combinant cette observation aux modèles utilisant ce type d'incitants financiers pour expliquer le départ à la retraite (Maes (2010) par exemple), on peut conclure que l'incitation à différer son départ à la retraite diminue avec l'âge³. Il faudrait un bonus croissant avec l'âge pour obtenir une incitation constante, voire une incitation croissante avec l'âge.

Lefebvre et Orsini (2011) estiment un modèle structurel de décision de retrait de l'activité pour les hommes salariés. Ils prennent en compte les différentes voies de sortie du marché du travail (chômage, prépension, pension). Leur modèle est estimé sur les données du modèle de micro-simulation MIMOSIS. L'individu maximise son utilité sur base de la voie et du moment de départ. La part structurelle de l'utilité dépend du revenu et du loisir actuels, des revenus et du loisir futurs jusqu'à l'âge légal de pension, du SSW à l'âge légal de pension ainsi que des caractéristiques individuelles et du ménage.

Cette approche a plusieurs avantages par rapport à une approche de forme réduite comme celle évoquée plus haut. Tout d'abord, alors que l'approche de Maes (2010) consiste

² Die studie werd uitgevoerd vóór de invoering van de pensioenbonus, op het ogenblik dat die in de politieke wereld werd besproken. De eerste versie van die maatregel werd gedefinieerd als een bonus die tweemaal lager was dan de huidige bonus maar begon op de leeftijd van 60 jaar. Het is deze speciale versie van de pensioenbonus die in die studie wordt geanalyseerd. De auteur verduidelijkt dat hij de huidige versie van de pensioenbonus geanalyseerd heeft en tot dezelfde resultaten is gekomen.

³ Die conclusie lijkt bevestigd te worden door Lefebvre en Orsini. De vergelijking van de 'hazard rates' per leeftijd (figuur 3) tussen het basisscenario en het scenario met pensioenbonus toont dat het effect van de pensioenbonus afneemt tussen 62 en 64 jaar.

² Cette étude a été réalisée avant l'introduction du bonus de pension, au moment où celui-ci était débattu dans la sphère politique. La première version de cette mesure était définie comme un bonus deux fois moins élevé que le bonus actuel mais qui commençait dès l'âge de 60 ans. C'est cette version particulière du bonus de pension qui est analysée dans cette étude. L'auteur précise avoir analysé la version actuelle du bonus de pension et être arrivée aux mêmes résultats.

³ Cette conclusion semble confirmée par Lefebvre et Orsini. La comparaison des "hazard rates" par âge entre le scénario de base et le scénario avec bonus de pension montre que l'effet du bonus de pension est décroissant entre 62 et 64 ans.

uit een gedragsregressie op basis van louter financiële stimulansen, raamt deze benadering de parameters van een nutsfunctie die niet enkel rekening houdt met het financieel aspect maar ook met het aspect vrijetijdsbesteding.

Bovendien houdt deze benadering rekening met de verschillende manieren om de arbeidsmarkt te verlaten, terwijl Maes (2010) enkel het pensioen in aanmerking neemt. Tot slot, terwijl Maes (2010) een financiële stimulans beschouwt die gebaseerd is op het uitstel van het pensioen met een jaar, gaat deze benadering ervan uit dat het individu het tijdstip waarop hij stopt met werken optimaliseert over een horizon die zich uitstrekt tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

De impact van de pensioenbonus op de gemiddelde leeftijd waarop men stopt met werken⁴ wordt geraamd op +0,1 jaar. De opsplitsing van die impact kan worden vergeleken met die van Maes (2010). Terwijl het substitutie-effect (tussen vrije tijd en consumptie) het individu aanspoort om langer aan het werk te blijven dankzij de pensioenbonus, is deze laatste daarentegen ook verantwoordelijk voor een inkomenseffect dat het individu aanspoort om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten. Aangezien het substitutie-effect groter is dan het inkomenseffect, blijft de totale impact van de pensioenbonus positief maar wel zeer klein. Een ander effect dat de auteurs vaststellen is dat het aantal pensioneringen verhoogt ten nadele van het brugpensioen en de werkloosheid (tussen 62 en 64 jaar). Dat effect verklaart tevens de zwakte van de totale impact.

Tot besluit kan men stellen dat de impact van de pensioenbonus op de voortzetting van de beroepsactiviteit gering is, zelfs zeer gering of nihil als men rekening houdt met de volgende twee argumenten. Ten eerste veronderstellen de hierboven gebruikte modellen een perfecte kennis van de regels van het pensioenstelsel. Welnu, het Groenboek (2010) leert ons dat uit een eerste enquête door de RVP blijkt dat de pensioenbonus 'erg weinig bekend is bij de werknemers'. Zo blijkt dat slechts 1 werknemer op 5 de maatregel kent en dat minder dan 1 op 5 van hen die de maatregel kennen en met pensioen zijn, verklaart dat de bonus een impact heeft gehad op het tijdstip van zijn pensionering (Nationale Pensioenkas, 2010). Dat verkleint de potentiële impact zoals geraamd in de hierboven voorgestelde studies. Vervolgens zoals Lumsdaine et al. (1996) hebben aangetoond, corresponderen er hoge pensioneringsgraden met bepaalde sleutelleeftijden van het pensioenstelsel (60 en 65 jaar in België) die de empirische modellen niet kunnen vatten. Deze auteurs besluiten dat dagelijkse gewoonten en gebruiken een grote invloed hebben. Die laatste verkleinen dus tevens het potentieel effect van de pensioenbonus op de voortzetting van de beroepsactiviteit.

Dat onderzoek dateert evenwel van vóór de door de regering-Di Rupo op de sporen gezette hervorming van de pensioenbonus, die precies bedoeld was om tegemoet te komen aan die kritiek en om het stimulerende aspect van de bonus aan te scherpen. Het voormelde onderzoek strookt derhalve niet meer met de werkelijkheid. Vooraleer te overwegen

⁴ Anders dan bij Maes (2010), die met de gemiddelde leeftijd van de pensionering werkt, gaat het hier dus om de gemiddelde leeftijd waarop men stopt met werken.

en une régression comportementale basée sur des incitants purement financiers, cette approche estime les paramètres d'une fonction d'utilité qui prend en compte non seulement l'aspect financier mais également l'aspect loisir.

De plus, cette approche tient compte des différentes voies de sortie du marché du travail alors que Maes (2010) ne considère que la sortie via la pension. Enfin, alors que Maes (2010) considère un incitant financier basé sur le fait de postposer sa retraite d'un an, cette approche considère que l'individu optimise le moment de sa cessation d'emploi sur un horizon qui s'étend jusqu'à l'âge légal de retraite.

L'impact du bonus de pension sur l'âge moyen de cessation d'emploi⁴ est estimé à +0,1 ans. La décomposition de cet impact peut être rapprochée de celle de Maes (2010). En effet, alors que l'effet de substitution (entre loisir et consommation) incite l'individu à postposer son retrait de l'activité suite à l'introduction du bonus de pension, ce dernier est également responsable d'un effet revenu qui incite au contraire l'individu à anticiper son retrait. L'effet de substitution étant plus grand que l'effet revenu, l'impact total du bonus de pension est positif bien que très faible. Un autre effet constaté par ces auteurs est l'accroissement des départs via la pension au détriment de la prépension et du chômage (entre 62 et 64 ans). Cet effet vient également expliquer la faiblesse de l'impact total.

En conclusion on peut dire que l'impact du bonus de pension sur la continuation de l'activité est faible, voire très faible ou même nul si on prend en compte les deux arguments suivants: tout d'abord, les modèles utilisés ci-dessus supposent une parfaite connaissance des règles du régime de pension. Or, le livre vert (2010) nous apprend que, d'après une première enquête menée par l'ONP, le bonus de pension "est très peu connu des salariés": seulement un salarié sur cinq connaît cette mesure. En outre, parmi les pensionnés salariés connaissant la mesure, moins d'une personne sur cinq déclare que le bonus a influencé la date de prise de cours de sa pension (Caisse Nationale des Pensions, 2010). La méconnaissance de cette mesure diminue l'impact potentiel estimé dans les études présentées ci-dessus. Ensuite, comme l'ont montré Lumsdaine et al. (1996), à certains âges clés du régime de pension (60 et 65 ans en Belgique) correspondent des taux élevés de départ à la pension que les modèles empiriques n'arrivent pas à reproduire. Ces auteurs concluent à l'influence importante des coutumes et des pratiques courantes. Celles-ci viennent donc également diminuer l'effet potentiel du bonus de pension sur la continuation de l'activité.

Cependant, cette étude date d'avant la réforme du bonus pension engagée par le gouvernement DI RUPO qui répond à ces critiques pour justement à renforcer le caractère incitatif du bonus. Cette étude ne reflète donc plus la réalité et avant d'envisager de supprimer ce bonus, si important socialement, il eut été indispensable d'évaluer cette réforme, en vigueur

⁴ Il s'agit donc bien ici, contrairement à Maes (2010) qui considère l'âge moyen d'entrée en pension, de l'âge moyen de cessation d'emploi.

die sociaal zo belangrijke bonus af te schaffen, had men die op 1 januari 2014 in werking getreden hervorming moeten evalueren, veeleer dan zich op een gedateerd onderzoek te baseren.

Enkele weken geleden heeft de heer Bacquelaire, minister van Pensioenen, in de commissie voor de Sociale Zaken bevestigd dat de hervorming na de tenuitvoerlegging ervan nooit werd geëvalueerd.

Er kunnen derhalve geen objectieve redenen worden aangevoerd voor de beslissing van de regering om de pensioenbonus af te schaffen zonder het stimulerende aspect ervan opnieuw tegen het licht te houden.

De regering baseert zich dus op haar aanvoelen, en weigert, zoals zo vaak, te luisteren naar deskundigen en de sociale partners.

Als de regeling dusdanig kan worden gewijzigd dat ze nog aantrekkelijker wordt, is het voor de indieners uitgesloten dat de bonus op die manier wordt afgeschaft.

Om die redenen wordt een amendement ingediend om de pensioenbonus opnieuw in te stellen in de privésector en om de bonus te behouden voor de overheidssector.

Aangezien sommigen weigeren in bepaalde aangelegenheden het advies van de deskundigen in te winnen, adviezen naast zich neerleggen en geen hoorzittingen willen houden, zien de indieners het als hun plicht in dit amendement de recentste bevindingen op te nemen van een analyse die de Studiecommissie voor de vergrijzing heeft uitgevoerd naar de hervorming van de pensioenbonus door de regering-Di Rupo.

3. De hervorming van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement

3.1. Inleiding

De wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact voorziet in een pensioenbonus in de werknemers- en zelfstandigenregeling op voorwaarde dat de werkende die de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt of een loopbaan van minstens 44 kalenderjaren kan bewijzen, zijn beroepsactiviteit voortzet. Deze bonus geldt voor de pensioenen die ten vroegste ingaan op 1 januari 2007 en enkel voor perioden gepresteerd vanaf 1 januari 2006.

Het koninklijk besluit van 1 februari 2007 regelt een aantal uitvoeringsmodaliteiten, waaronder het bedrag van de bonus: 2 euro per bewezen dag van effectieve tewerkstelling (dit bedrag wordt geïndexeerd en bedraagt 2,2974 euro op 1 december 2012). Daarnaast geeft het ook de vervaldatum van de maatregel aan, 1 december 2012, die in 2011 verlengd werd tot 1 december 2013.

Een bonussysteem om personen langer aan het werk te houden bestaat al langer in de overheidssector: sinds 1 januari 2001 is een systeem van kracht voor de statutaire werknemers van de overheidssector die hun loopbaan voortzetten na hun 60^{ste}. Het gaat hier om het leeftijdscomplement

depuis le 1^{er} janvier 2014, et non de se baser sur une étude antérieure!

Il y a quelques semaines au sein de la commission affaires sociales, Monsieur Bacquelaire, ministre des Pensions, confirmait qu'aucune évaluation n'avait été réalisée depuis l'entrée en vigueur de la réforme.

Rien d'objectif ne permet donc de comprendre pourquoi le gouvernement supprime le bonus sans une nouvelle évaluation du caractère incitatif de celui-ci

Le gouvernement se base donc sur son intuition refusant comme souvent d'entendre experts et partenaires sociaux.

Si l'on peut modifier ce bonus pour le rendre plus attractif encore, il est hors de question pour nous de le supprimer de cette manière.

Pour ces raisons, nous proposons un amendement en vue de rétablir le bonus pension pour le secteur privé et le conserver en ce qui concerne le service public.

Et comme certains refusent, sur certains sujets, d'entendre l'avis d'experts, en refusant avis et auditions, nous nous devons de relayer ici les dernières observations du Comité d'Etude sur le Vieillissement de 2013 qui analyse la réforme du bonus pension réalisée sous le gouvernement DI RUPO.

3. La réforme du bonus de pension et du complément pour âge

3.1. Introduction

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations institue un bonus de pension dans les régimes des travailleurs salariés et indépendants. Ce bonus de pension est attribué aux travailleurs ayant poursuivi leur carrière professionnelle après l'âge de 62 ans ou après une carrière d'au moins 44 années. Ce bonus s'applique aux pensions qui prennent cours au plus tôt le 1^{er} janvier 2007 et seulement aux périodes prestées à partir du 1^{er} janvier 2006.

L'arrêté royal du 1^{er} février 2007 règle certaines modalités d'exécution telles que le montant du bonus: 2 euros par jour prouvé d'occupation effective (ce montant est indexé et s'élève à 2,2974 euros au 1^{er} décembre 2012). Il mentionne aussi la date d'expiration de la mesure, soit le 1^{er} décembre 2012, qui en 2011, a été portée au 1^{er} décembre 2013.

Dans la fonction publique, un système de bonus pour maintenir les travailleurs en emploi existe depuis plus longtemps. En effet, un dispositif est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2001 pour les agents statutaires du secteur public qui poursuivent leur carrière au-delà de 60 ans. Il s'agit du

dat, in tegenstelling tot de pensioenbonus in de algemene regeling van werknemers en zelfstandigen, geen forfaitair bedrag is, maar een met de leeftijd stijgend percentage van het berekend pensioenbedrag (oplopend van 1,5 % op 61 jaar tot 9 % op 65 jaar).

De wettelijke context waarin de pensioenbonus en het leeftijdscomplement werden opgesteld, is echter volledig gewijzigd door de pensioenhervorming van december 2011. Die hervorming heeft strengere leeftijds- en loopbaanvoorwaarden ingevoerd voor vervroegde pensionering die vanaf 2016 slechts mogelijk is vanaf 62 jaar mits een loopbaan van 40 jaar kan bewezen worden (na een overgangperiode: van 60,5 jaar met 38 loopbaan jaren in 2013 naar 62 jaar met 40 loopbaan jaren in 2016). Voor lange loopbanen is in een uitzonderingsregel voorzien: vervroegde pensionering is mogelijk op 60 jaar met 42 loopbaan jaren en op 61 jaar met 41 loopbaan jaren. Het beleid ter bevordering van de werkgelegenheid bij 55-plussers is bijgevolg dwingender en minder aansporend geworden.

Het voortbestaan van de huidige pensioenbonus en het leeftijdscomplement zou nog enkel een stimulerende rol spelen voor diegenen die aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegde pensionering voldoen en vooral indien zij over een laag inkomen beschikken. Daarnaast zullen diegenen die noodgedwongen aan het werk blijven tot na 62 jaar, wel de pensioenbonus of het leeftijdscomplement genieten maar zal de bonus/leeftijdscomplement daarbij nooit een aansporing zijn geweest om langer te werken.

Bijgevolg zou het voortbestaan van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement een deel van de besparingen die men kan realiseren, dankzij het optrekken van de leeftijd voor vervroegde pensionering en de bijhorende loopbaanvoorwaarde, verminderen.

De Studiecommissie voor de Vergrijzing heeft in haar advies⁵ aan de regering in mei 2012, waarin ze de pensioenbonus in de algemene regeling heeft geëvalueerd, gewezen op het belang van het nastreven van dezelfde doelstellingen bij het nemen van nieuwe maatregelen (nl. het bevorderen van de werkgelegenheid van ouderen) opdat de effecten van de verschillende maatregelen elkaar niet (gedeeltelijk) zouden opheffen. Dit zou inderdaad het geval zijn indien de huidige modaliteiten van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement behouden worden. Er dringt zich dus een aanpassing van die modaliteiten op aan de opgetrokken leeftijds- en loopbaanvoorwaarden, opdat het effect van die hervorming niet (gedeeltelijk) teniet wordt gedaan.

De regering is met een herziening van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement begonnen. Op 1 maart 2013 heeft de Ministerraad in eerste lezing de ontwerpen van wetten en koninklijke besluiten betreffende de pensioenbonus in de verschillende Belgische pensioenregelingen goedgekeurd.

⁵ Het Koninklijk Besluit van 1 februari 2007, dat een aantal uitvoeringsmodaliteiten van de huidige pensioenbonus regelt, voorziet tevens in een evaluatie van die bonus door de regering op basis van het advies van de Studiecommissie voor de Vergrijzing en van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

complément pour âge qui, contrairement au bonus de pension dans le régime général des salariés et des indépendants, n'est pas un montant forfaitaire mais bien un pourcentage du montant de la pension, qui augmente avec l'âge (passant de 1,5 % à 61 ans à 9 % à 65 ans).

Cependant, le contexte législatif en place lors de l'introduction du bonus de pension et du complément pour âge a été totalement modifié par la réforme des pensions de décembre 2011. Cette réforme a durci les conditions d'âge et de carrière pour le départ anticipé à la retraite, lesquelles ont respectivement été portées (après une période transitoire) de 60,5 ans et 38 années de carrière en 2013 à 62 ans et 40 années de carrière en 2016. Une exception est prévue pour les carrières longues: un départ anticipé à la retraite est possible à 60 ans après 42 années de carrière et à 61 ans après 41 années de carrière. Force est de donc de constater que la politique visant au maintien en emploi des travailleurs de plus de 55 ans revêt un caractère plus contraignant et moins incitatif.

Dans le cadre de cette nouvelle politique, le maintien du bonus de pension et du complément pour âge actuels aurait uniquement un effet stimulant pour les travailleurs qui répondent à la condition de carrière et qui, surtout, perçoivent de faibles revenus. De plus, les travailleurs contraints de poursuivre leur carrière au-delà de 62 ans en raison de la condition de carrière bénéficieraient du bonus de pension ou du complément pour âge, alors que ces dispositifs ne les auraient en aucun cas incités à demeurer au travail.

Par conséquent, le maintien tel quel du bonus de pension/ complément pour âge ne ferait que diminuer les économies découlant du relèvement de l'âge de départ anticipé à la retraite et de la condition de carrière y afférente.

Le Comité d'étude sur le vieillissement a évalué le bonus de pension dans le régime général et formulé un avis⁵ en mai 2012 à l'attention du gouvernement. Dans cet avis, il souligne l'importance, en cas de nouvelles mesures, de poursuivre un même objectif, à savoir encourager l'emploi des travailleurs âgés, de sorte que les effets des différentes mesures ne se compensent pas, fût-ce partiellement. Il pointe que de telles conséquences pourraient se matérialiser si les modalités actuelles du bonus de pension et du complément pour âge étaient maintenues. Il insiste dès lors pour que ces modalités s'adaptent au relèvement des conditions d'âge et de carrière afin d'éviter que les effets de la réforme soient neutralisés (même partiellement).

Le gouvernement a entamé un travail de révision du bonus de pension et du complément pour âge. Le 1^{er} mars 2013, le Conseil des ministres a approuvé en première lecture les projets de loi et d'arrêtés royaux sur le bonus de pension dans les différents régimes de pension. La Chambre des

⁵ L'arrêté royal du 1^{er} février 2007 règle un certain nombre de modalités d'exécution de l'actuel bonus de pension et prévoit également une évaluation de ce bonus par le gouvernement sur la base des avis du Comité d'étude sur le vieillissement et du Conseil supérieur de l'emploi.

Op 27 juni 2013 heeft de Kamer van volksvertegenwoordigers de programmawet 2013 goedgekeurd waarin de nieuwe pensioenbonus is opgenomen.

In afdeling 3.2 worden de modaliteiten van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement die gelden tot 31 december 2013 beschreven. In afdeling 3.3 worden de modaliteiten van de nieuwe pensioenbonus toegelicht. De volgende afdeling (3.4.) toont de impact van de nieuwe pensioenbonus op de pensioenuitgaven in de drie pensioenregelingen en de weerslag op de inkomensgarantie voor ouderen.

Deze studie is gebaseerd op de versie van het model van het in oktober 2012 gepubliceerde SCvV-rapport. Na die publicatie werd, in opdracht van de regering, een impactstudie gerealiseerd met de modaliteiten van de nieuwe pensioenbonus, zoals die zullen toegepast worden vanaf 2014. Ter herinnering: de modaliteiten van de nieuwe pensioenbonus verschillen op talrijke punten van de modaliteiten die in de referentieprojectie van het SCvV-rapport van oktober 2012 werden ingebracht. Zo werd onder meer in de overheidssector het leeftijdscomplement vervangen door de nieuwe pensioenbonus.

3.2. Beschrijving van de modaliteiten inzake pensioenbonus en leeftijdscomplement tot 31 december 2013

Het leeftijdscomplement in de overheidssector en de huidige pensioenbonus in de werknemers- en zelfstandigenregeling worden toegekend indien voldaan is aan de leeftijdsvoorwaarde: gepresteerde dagen na respectievelijk 60 en 62 jaar (of vanaf 60 jaar mits 44 loopbaan jaren, zie tabel 12).

représentants a ensuite approuvé, le 27 juin 2013, la loi-programme 2013 comprenant la réforme du bonus de pension.

Les modalités d'octroi du bonus de pension et du complément pour âge en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013 sont présentées à la section 3.2. Quant aux modalités du nouveau bonus de pension, elles sont exposées dans la section 3.3. Ensuite, la section 3.4 décrit l'impact du nouveau bonus de pension sur les dépenses de pension dans les trois régimes de pension ainsi que sur la garantie de revenus aux personnes âgées.

La présente étude est basée sur la version du modèle utilisée lors de la réalisation du rapport d'octobre 2012 du CEV. Après la publication de ce rapport, une analyse d'impact a été effectuée, à la demande du gouvernement, sur les modalités du nouveau système de bonus de pension, telles qu'elles seront appliquées à partir de 2014. Rappelons que les modalités du nouveau bonus de pension diffèrent sur de nombreux points des modalités introduites dans la projection de référence du rapport d'octobre 2012 du CEV, notamment le complément pour âge dans le secteur public qui est remplacé par le nouveau bonus de pension.

3.2. Description des modalités du bonus de pension et du complément pour âge en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013

Le complément pour âge dans le secteur public d'une part, le bonus de pension actuel dans les régimes salarié et indépendant, d'autre part, sont attribués sous condition d'âge (jours prestés après respectivement 60 et 62 ans, voire avant cet âge, à partir de 60 ans et 44 années de carrière dans le régime général, cf. Tableau 12).

Tableau 12 Les systèmes actuels de bonus de pension et de complément pour âge : montants* et conditions d'octroi

Bonus de pension	Complément pour âge			
	Age de départ à la retraite	Par mois	Par an	Total cumulé
		en % du montant de la pension		
2,2974 euros par jour effectivement	61 années	0,125%	1,5%	+1,5%
presté après 62 ans ou 44 années de	62 années	0,125%	1,5%	+3,0%
carrière (soit un supplément annuel de	63 années	0,167%	2,0%	+5,0%
717 euros par année complète prestée,	64 années	0,167%	2,0%	+7,0%
donc 2150 euros pour trois années	65 années	0,167%	2,0%	+9,0%
complètes)				

* montants liés à l'indice pivot 136,09 (01/12/2012).

3.3. Beschrijving van de nieuwe modaliteiten inzake pensioenbonus vanaf 1 januari 2014

De Programmawet 2013 die door de Kamer van volksvertegenwoordigers op 27 juni jl. werd goedgekeurd, behandelt onder meer de hervorming van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement in de verschillende Belgische pensioenregelingen. De drie pensioenstelsels krijgen een zelfde systeem van pensioenbonus.

3.3. Description des nouvelles modalités du bonus de pension à partir du 1^{er} janvier 2014

La loi-programme 2013, approuvée par la Chambre des représentants le 27 juin, traite entre autres de la réforme du bonus de pension et du complément pour âge dans les différents régimes de pension. Dorénavant, un même système de bonus sera appliqué dans les trois régimes de pension.

3.3.1. De referteperiode

In het nieuwe systeem wordt het begin van de referteperiode van de pensioenbonus gekoppeld aan de vroegst mogelijke ingangsdatum van het pensioen: de opbouw van de pensioenbonus start vanaf 12 maanden na het tijdstip waarop vervroegde pensionering mogelijk is.

Ten vroegste vanaf 63 jaar kan een bonus opgebouwd worden voor elke voltijds gewerkte dag (gelijkgestelde dagen geven geen aanleiding tot bonusopbouw). De uitzondering 'lange loopbanen' stelt een loopbaanvoorwaarde van 42 jaar voorop voor vervroegde pensionering op 60 jaar. In dergelijk geval wordt de opbouw van de bonus gestart vanaf 61 jaar.

De referteperiode vangt dus aan 12 maanden na de mogelijke vervroegde pensioneringsdatum. Ook na de leeftijd van 65 jaar kan men in het nieuwe systeem een pensioenbonus opbouwen op voorwaarde dat een loopbaan van 40 jaar wordt bewezen. In dat geval dient men geen 12 maanden te wachten alvorens de pensioenbonus kan worden opgebouwd.

3.3.2. Het bonusbedrag

De voorgestelde pensioenbonus wordt toegekend per gepresterde werkdag vanaf 12 maanden nadat is voldaan aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden om recht te hebben op vervroegd pensioen. Zoals de huidige bonus en in tegenstelling tot het leeftijdscomplement, is die bonus een forfaitair bedrag per gepresterde werkdag. Hij varieert evenwel naar gelang van het aantal gewerkte jaren na het ogenblik dat het recht op vervroegd pensioen wordt geopend (zie tabel 13).

3.3.1. La période de référence

Dans le nouveau système, le début de la période de référence est couplé à la première date possible de prise de cours de la pension: les droits au bonus de pension se constituent à partir du 1^{er} jour du 12^e mois suivant le mois au cours duquel le travailleur concerné aurait pu bénéficier de sa pension anticipée.

C'est donc à partir de l'âge minimum de 63 ans qu'un bonus peut être constitué pour chaque journée d'occupation effective (les périodes assimilées n'entrant pas en ligne de compte). Pour l'exception des 'carrières longues', les conditions d'âge et de carrière sont respectivement de 60 ans et de 42 ans. De sorte que le bonus se constitue, le cas échéant, dès que le travailleur concerné atteint 61 ans.

La période de référence débute donc 12 mois après la première date possible de départ anticipé à la retraite. Le nouveau système prévoit aussi la constitution d'un bonus au-delà de 65 ans moyennant une condition de carrière de 40 ans. Dans ce cas, la période de référence débute immédiatement, et non 12 mois plus tard.

3.3.2. Le montant du bonus

Le bonus de pension proposé est accordé par journée travail prestée 12 mois après que les conditions d'âge et de carrière pour ouvrir le droit à une retraite anticipée sont remplies. A l'instar du bonus actuel, mais contrairement au complément pour âge, ce bonus est un montant forfaitaire par jour presté. Il varie toutefois selon le nombre d'années travaillées au-delà de l'ouverture du droit au départ à la retraite anticipée (cf. Tableau 13).

Tableau 13 Nouveau bonus de pension: montants forfaitaires (indice pivot 136,09) et conditions d'octroi

Report	Montant par journée de prestation effective		Montant annuel cumulé
12 premiers mois	Pas de bonus		
13-24 mois	1,5 euro		468 euros
25-36 mois	1,7 euro		998 euros
37-48 mois	1,9 euro		1591 euros
49-60 mois	2,1 euros		2246 euros
61-72 mois	2,3 euros		2964 euros
plus de 72 mois	2,5 euros		3744 euros
Conditions d'âge et de carrière (à partir de 2016) pour un départ anticipé à la retraite			
Age	60 années	61 années	62 années
Durée de carrière	42 années	41 années	40 années

In de loop van het eerste jaar bedraagt de pensioenbonus 1,5 euro per effectief gewerkte dag (bedragen aan spilindex 136,09). Dit bedrag verhoogt vervolgens, per schijf van 20 cent, tot een maximum van 2,5 euro (na een uitstel van meer dan 72 maanden, Tabel 13). De bedragen worden geïndexeerd aan de evolutie van de spilindex.

Le montant du bonus est fixé à 1,5 euro par journée de prestation effective durant les 12 premiers mois de la période de référence (montants liés à l'indice pivot 136,09). Ce montant augmente ensuite, par tranche de 20 cents, jusqu'à un maximum de 2,5 euros, après un report de plus de 72 mois du départ à la retraite (Tableau 13). Ces montants sont liés à l'évolution de l'indice pivot.

In de overheidssector laat de pensioenbonus (zoals het leeftijdscomplement) toe om de relatieve grens van 3/4 van de referentiewedde (waarop het pensioen berekend wordt) te overschrijden voor zover de grens van 9/10 van die referentiewedde niet overschreden wordt.

3.3.3. Persoonlijk recht

De pensioenbonus is een persoonlijk recht en wordt bijgevolg niet overgeheveld naar de langstlevende partner. Dit betekent dat de bonus niet wordt toegevoegd bij het overlevingspensioen, wat voorheen wel het geval was in de algemene regeling van werknemers en zelfstandigen. Het leeftijdscomplement in de overheidssector werd daarentegen nooit overgeheveld naar het overlevingspensioen.

3.3.4. Overgangperiode

De bestaande regelgeving wat de pensioenbonus betreft in de algemene regeling van werknemers en zelfstandigen en wat het leeftijdscomplement betreft in de overheid, wordt behouden tot en met 31 december 2013. Dit betekent dat werknemers en zelfstandigen die na hun 62^{ste} verder werken nog een pensioenbonus volgens de bestaande regelgeving kunnen opbouwen tot en met 31 december 2013 (dus ongeacht hun loopbaanduur). De ambtenaar die actief blijft na de leeftijd van 60 jaar kan eveneens nog een leeftijdscomplement opbouwen tot en met 31 december 2013. Vanaf 2014 geldt de nieuwe regelgeving. Een oudere die actief blijft tijdens de overgangperiode kan bijgevolg zowel een pensioenbonus/leeftijdscomplement (volgens de huidige wetgeving) én een pensioenbonus volgens de nieuwe wetgeving (indien voldaan wordt aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden) opbouwen. De overgangperiode is voorbij wanneer werkenden enkel nog een pensioenbonus volgens het nieuw systeem kunnen opbouwen.

3.4. Impact van de nieuwe pensioenbonus op de pensioenuitgaven in de drie pensioenregelingen en weerslag op de inkomensgarantie voor ouderen

Er wordt verondersteld dat de nieuwe regeling van pensioenbonus geen invloed zou hebben op het pensioneringsgedrag (dat bepaald blijft door de recente pensioenhervorming). Aldus is het aantal gepensioneerden en het gemiddeld pensioenbedrag (exclusief de bonus) in beide simulaties gelijk. Enkel de toekenning van de pensioenbonus verandert van de ene simulatie tot de andere. In werkelijkheid kan een gedragswijziging niet uitgesloten worden. Een lager bonusbedrag kan het aansporend karakter van de maatregel verzwakken. Dit werd in deze oefening dus niet in beschouwing genomen. In de volgende secties wordt de impact van de nieuwe pensioenbonus vergeleken met een simulatie waarbij de huidige wetgeving betreffende de pensioenbonus en het leeftijdscomplement behouden wordt tot het einde van de projectieperiode.

3.4.1. In de werknemersregeling

Hierna bespreken we de uitgaven voor de pensioenbonus aan de hand van enerzijds het aantal nieuwe gepensioneerden

Dans le secteur public, le bonus de pension (à l'instar du complément pour âge) permet de dépasser le seuil relatif des 3/4 de la rémunération de référence (sur laquelle la pension est calculée) mais une limite est néanmoins fixée à 9/10 de cette rémunération de référence.

3.3.3. Droit personnel

Le bonus de pension est un droit personnel et ne peut dès lors pas être cédé au conjoint survivant. Cela signifie que le bonus ne peut être additionné à la pension de survie, ce qui était le cas auparavant dans le régime général des travailleurs salariés et indépendants. Dans le secteur public, le complément pour âge n'a jamais été cessible.

3.3.4. Période transitoire

La réglementation existante en matière de bonus de pension dans les régimes des travailleurs salariés et indépendants et en matière de complément pour âge dans le secteur public reste d'application jusqu'au 31 décembre 2013. Cela signifie que les travailleurs salariés et indépendants qui poursuivent leur carrière au-delà de 62 ans constitueront un bonus selon les dispositions de la réglementation actuelle, et donc indépendamment de la durée de leur carrière, jusqu'au 31 décembre 2013. De même, le fonctionnaire qui reste actif au-delà de 60 ans continuera à se constituer un complément pour âge jusqu'au 31 décembre 2013. La nouvelle réglementation sera d'application à partir du 1^{er} janvier 2014. Un travailleur âgé qui reste actif durant la période transitoire peut constituer un bonus de pension ou un complément pour âge selon la réglementation actuelle et un bonus de pension selon la nouvelle réglementation (moyennant le respect des conditions d'âge et de carrière). La période transitoire prend fin dès lors que les travailleurs ne peuvent se constituer un bonus que dans le cadre du nouveau système.

3.4. Impact du nouveau bonus de pension sur les dépenses de pension dans les trois régimes ainsi que sur la garantie de revenus aux personnes âgées

Dans les sections suivantes, l'impact du nouveau bonus de pension est comparé à une simulation où la législation actuelle en matière de bonus de pension et de complément pour âge est maintenue jusqu'à la fin de la période de projection. On suppose que les nouvelles modalités du bonus de pension n'ont pas d'influence sur le comportement de pensionnement (déterminé par la récente réforme des pensions). Le nombre de pensionnés et la pension moyenne (hors bonus) sont identiques dans les deux simulations. Seul l'octroi du bonus de pension est modifié d'une simulation à l'autre. En réalité, un changement de comportement n'est pas à exclure: un montant de bonus moins important peut affaiblir le caractère incitatif de la mesure. Ceci n'est pas pris en considération dans l'exercice.

3.4.1. Dans le régime des travailleurs salariés

Les dépenses de bonus de pension sont analysées ci-après sur la base, d'une part, du nombre de nouveaux

met een pensioenbonus en anderzijds het gemiddeld jaarbedrag van de bonus⁶.

a. Aantal nieuwe gepensioneerden met een pensioenbonus

Bij de analyse van de recente pensioenhervorming⁷ is vastgesteld dat de verhoging van de minimale loopbaanvoorwaarde van 35 jaar in 2012 tot 40 jaar in 2015 de vervroegde toetreding van gepensioneerden zal veranderen. Een simulatie met de huidige pensioenbonusregeling die rekening houdt met de (soms gedwongen) uitgestelde pensioneringen leidt tot een sterke toename van het aantal nieuwe gerechtigden op een bonus, en dan vooral bij de vrouwelijke gepensioneerden.

pensionnés percevant un bonus de pension et, d'autre part, du montant annuel moyen du bonus⁶

a. Nombre de nouveaux pensionnés percevant un bonus de pension

L'analyse de la réforme récente des pensions⁷ fait apparaître que le relèvement de la condition de carrière minimum de 35 ans en 2012 à 40 ans en 2015 modifiera les comportements de départ anticipé à la retraite. Une simulation tenant compte à la fois de ces reports (parfois contraints) de départ à la retraite et des modalités actuelles du bonus de pension débouche sur une forte augmentation du nombre de nouveaux bénéficiaires d'un bonus, surtout parmi les femmes.

Tableau 14 Nombre de nouveaux pensionnés¹ percevant un bonus de pension dans le régime des travailleurs salariés

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022	2040	2060
Hommes									
I Régime du bonus actuel	12315	12694	12588	12731	13194	12599	14724	15949	16411
II Régime du nouveau bonus ²	14134	12956	12067	10542	11180	10381	11331	10291	10598
<i>En pourcentage de la simulation réalisée sur la base du bonus de pension actuel</i>	115	102	96	83	85	82	77	65	65
Femmes									
I Régime du bonus actuel	7496	8300	9402	9777	10229	10891	12641	16650	18978
II Régime du nouveau bonus ²	8418	8330	5359	4136	4612	5080	4625	6082	6962
<i>En pourcentage de la simulation réalisée sur la base du bonus de pension actuel</i>	112	100	57	42	45	47	37	37	37
Totaux									
I Régime du bonus actuel	19811	20994	21990	22508	23423	23490	31699	32600	35389
II Régime du nouveau bonus ²	22552	21286	17426	14677	15792	15461	17616	16373	17561
<i>En pourcentage de la simulation réalisée sur la base du bonus de pension actuel</i>	114	101	79	65	67	66	56	50	50

1. Le concept de nouveaux pensionnés correspond aux entrées en pension de retraite. Le passage d'une pension de retraite à une pension de survie est considéré comme un droit dérivé et non pas comme une nouvelle pension.

2. En tenant compte des modalités transitoires.

⁶ In de gebruikte gegevens worden de dubbeltellingen tussen pensioengerechtigden in de werknemersregeling en in de zelfstandigenregeling (gemengd pensioen) geschrapt. Het gaat hier om aantallen voltijds equivalent gepensioneerden per regeling. Bijvoorbeeld, gepensioneerden die een werknemerspensioen cumuleren met een zelfstandigenpensioen worden omgezet in 'voltijds equivalent' gepensioneerden, hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandigen naar gelang van het niveau van het pensioen van de gepensioneerden in beide regelingen met een zuivere loopbaan als werknemer of als zelfstandige. Het zijn die aantallen volgens het concept van voltijds equivalent gepensioneerden die (in het model) in aanmerking komen voor een pensioenbonus. Wegens dat concept van voltijds equivalent gepensioneerden kunnen noch de aantallen, noch het gemiddeld bedrag vergeleken worden met de administratieve gegevens gepubliceerd door de Rijksdienst voor Pensioenen. Daarom moeten veeleer de orde van grootte en evoluties van de aantallen en bedragen bestudeerd worden dan hun absolute grootte.

⁷ Jaarlijks Verslag Studiecommissie voor de vergrijzing, oktober 2012, tabel 20.

⁶ Dans les données utilisées, les doubles comptages des nombres de pensionnés relevant du régime des travailleurs salariés et du régime des travailleurs indépendants (qui perçoivent des pensions mixtes) sont éliminés. Les chiffres s'entendent donc en équivalents temps plein par régime. A titre d'exemple, les pensionnés qui cumulent une pension de salarié et une pension d'indépendant sont convertis en pensionnés 'équivalents temps plein' soit du régime salarié, soit du régime indépendant (comme s'ils avaient une carrière pure dans l'un ou l'autre régime) selon le montant de leur pension dans les deux régimes. Ce sont donc les nombres de pensionnés "équivalents temps plein" qui (dans le modèle) entrent en ligne de compte pour un bonus de pension. Compte tenu de ce concept purement comptable, ni les nombres de pensionnés, ni le moyen montant de la pension ne peuvent être comparés avec les données administratives publiées par l'Office national des Pensions. C'est pourquoi les chiffres et montants présentés ci-après ne doivent pas être appréhendés comme des valeurs absolues; il convient de préférence d'en retenir les évolutions et les ordres de grandeur.

⁷ Rapport annuel du Comité d'étude sur le vieillissement, octobre 2012, tableau 20.

In het scenario met de nieuwe bonus is het aantal jaren waarvoor een bonus wordt toegekend afhankelijk van de 'vroegst mogelijke ingangsdatum van het pensioen'. Het bepalen van die datum is daarom van cruciaal belang. Hierbij dient rekening te worden gehouden met criteria die (naast de nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden) verbonden zijn met de modaliteiten van de recente pensioenhervorming:

1. de werknemer die vóór 2013 (invoering van de recente pensioenhervorming) de voorwaarden van vervroegde pensionering vervult (minstens 35 loopbaanjaren), behoudt dat recht ook voor ingangsdata van zijn pensioen gelegen na 2012;

2. voor de werknemers tussen 57 en 61 jaar op 31 december 2012 wordt hun gedwongen pensioenuitstel ingevolge de pensioenhervorming beperkt tot maximum 2 jaar.

Deze twee criteria zijn van belang tijdens de overgangsperiode 2015-2020. Nadien bereikt de recente pensioenhervorming haar definitieve regeling.

Tijdens de periode 2015-2016 zijn er meer gerechtigden op een nieuwe pensioenbonus dan in het geval van de huidige regeling. Immers, de huidige regeling voorziet in een bonus indien gewerkt vanaf 62-jarige leeftijd⁸, zodat enkel de pensionering ouder dan 62 jaar een recht op een pensioenbonus kan hebben. In het scenario met nieuwe bonus daarentegen, is dat recht mogelijk bij pensionering later dan op 61-jarige leeftijd indien de loopbaan aan de gestelde voorwaarde voldoet (>41 loopbaanjaren in 2015-2016, >42 loopbaanjaren in 2017 en >43 loopbaanjaren vanaf 2018⁹). Het feit dat 61-jarigen reeds de nieuwe bonus kunnen genieten, compenseert in deze periode ruimschoots de daling van het aantal gerechtigden vanaf 62 jaar.

Tijdens de periode 2017-2020 zorgen zowel de verworven rechten in 2012 (1^{ste} punt in vorige opsomming) als de overgangsbepalingen (2de punt in vorige opsomming) dat de invloed van de nieuwe pensioenbonus 'geleidelijk' wordt geïnstalleerd. In vergelijking met de huidige regeling bedraagt het aantal intredes met een nieuwe bonus nog 66 % in 2020 (82 % voor de mannen en 47 % voor de vrouwen).

De huidige regeling van pensioenbonus komt niet alleen ten goede aan werknemers die hun pensionering vrijwillig uitstellen, maar vooral aan de werknemers die hun pensionering 'moeten' uitstellen wegens een te korte loopbaan. In het scenario met nieuwe pensioenbonus heeft deze laatste groep geen recht meer op een bonus.

De vervanging van de huidige pensioenbonus — gewerkt vanaf 62 jaar — door een scenario, waar een

⁸ Of op jongere leeftijd vanaf het 44^{ste} loopbaanjaar.

⁹ Betrokken gepensioneerde was 60 jaar in 2016 met 42 loopbaanjaren, hij voldeed aan de loopbaanvoorwaarde van het vervroegd pensioen op 60-jarige leeftijd, heeft vervolgens verder gewerkt op 60-jarige leeftijd voor de zogenaamde wachttijd van 12 maanden, en op 61-jarige leeftijd voor het recht op 1 jaar pensioenbonus.

Dans le scénario basé sur le nouveau bonus, le nombre d'années pour lesquelles un bonus est octroyé est fonction de la première date possible d'entrée en pension. La détermination de cette date revêt donc un intérêt essentiel. A cet égard, il convient de tenir compte de certains critères (autres que les nouvelles conditions d'âge et de carrière) liés aux modalités de la récente réforme des pensions:

1. le travailleur salarié qui, avant 2013 (introduction de la réforme récente des pensions), remplit les conditions d'accès à la retraite anticipée (carrière de 35 ans minimum), conserve aussi ce droit pour les dates de prise en cours de sa pension qui se situent au-delà de 2012;

2. pour les salariés âgés entre 57 et 61 ans au 31 décembre 2012, le report de leur départ à la retraite suite à la réforme est limité à deux ans maximum.

Ces deux critères sont importants au cours de la période transitoire 2015-2020. Au-delà de 2020, le système définitif de la réforme s'applique.

En 2015 et 2016, les ayants droit au nouveau bonus de pension sont plus nombreux que dans le régime actuel. En effet, le régime actuel prévoit un bonus pour toute prestation au-delà de 62 ans⁸ de telle sorte que seuls les départs à la retraite au-delà de 62 ans ouvrent un droit à un bonus de pension. En revanche, dans le scénario basé sur le nouveau bonus, ce droit s'ouvre également en cas de départ à la retraite au-delà de 61 ans tout en respectant la condition de carrière (plus de 41 années de carrière en 2015-2016, plus de 42 années de carrière en 2017 et plus de 43 années de carrière à partir de 2018⁹). Le fait que les personnes âgées de 61 ans peuvent déjà bénéficier du nouveau bonus compense largement, pendant cette période, la réduction du nombre de bénéficiaires de 62 ans et plus.

Au cours de la période 2017-2020, tant les droits acquis en 2012 (point 1 de l'énumération ci-dessus) que les dispositions transitoires (point 2 de l'énumération) assurent une transition 'progressive' vers le nouveau bonus de pension. En comparaison avec le régime actuel, le pourcentage de nouveaux pensionnés bénéficiaires du nouveau bonus atteint encore 66 % en 2020 (82 % pour les hommes et 47 % pour les femmes).

Le régime actuel de bonus de pension favorise les travailleurs qui reportent volontairement leur départ à la retraite, mais surtout les travailleurs 'contraints' de différer leur départ puisqu'ils ne respectent pas la condition de carrière. Ce dernier groupe n'a plus droit au bonus dans le scénario incluant le nouveau bonus de pension.

Le remplacement du bonus de pension actuel — qui est constitué à partir de 62 ans — par un scénario associant une

⁸ Si le départ intervient à un âge plus jeune, la condition de carrière est de 44 ans.

⁹ L'individu concerné a 60 ans en 2016 et 42 années de carrière, il respecte la condition de carrière fixée pour le départ anticipé à 60 ans, il poursuit sa carrière pendant deux ans: 12 mois couvrent le délai d'attente et, à 61 ans, il constitue un an de droits au bonus de pension.

loopbaanvoorwaarde (minstens 40 jaar) én een wachttijd worden vereist, heeft tot gevolg dat het aantal gerechtigden op de pensioenbonus structureel lager zal zijn. In 2022, wanneer de recente pensioenhervorming de kruissnelheid bereikt¹⁰, zou het aantal nieuwe intredes met een pensioenbonus nog 56 % bedragen in het geval van de nieuwe bonus (12 maanden wachttijd), in vergelijking met een situatie waarin de huidige pensioenbonusregeling zou worden verlengd. De gestelde loopbaanvoorwaarde en de daarop volgende wachttijd voor het verkrijgen van de pensioenbonus heeft zwaardere gevolgen voor de vrouw; vanaf 2022 bedraagt het percentage nieuwe intredes met een pensioenbonus nog 37 % t.a.v. het scenario gebaseerd op de huidige pensioenbonusregeling, tegenover 77 % bij de mannen.

Vervolgens daalt het aantal nieuwe intredes met een bonus bij de mannen van 77 % naar 65 % in 2060 (t.o.v. het scenario met de huidige pensioenbonusregeling), onder invloed van de langere studieperiodes en dus het dalend gewicht van de lange loopbanen bij de toekomstige generaties mannelijke gepensioneerden. De negatieve invloed van de langere studieperiodes wordt in het geval van de vrouw geneutraliseerd doordat zij een langere loopbaan opbouwt, waardoor het aantal intredes met een bonus stabiel blijft op 37 % t.o.v. het scenario met de huidige pensioenbonusregeling.

b. Gemiddelde pensioenbonus van de nieuwe gepensioneerden met een pensioenbonus

De geleidelijke vervanging van de huidige pensioenbonus, 2,2524 euro (aan spilindex 133,42) per gewerkte dag vanaf 62 jaar, door een minder voordelige regeling (aan spilindex 136,09: 1,5 euro per dag voor het eerste bonusjaar, 1,7 euro per dag voor het tweede bonusjaar, telkens 20 centiemen méér per dag voor een bijkomend bonusjaar), maakt dat het jaarbedrag van de opgebouwde pensioenbonus in het scenario met de nieuwe bonus structureel lager zal zijn dan in de simulatie met de huidige regeling. Immers, pas voor het vijfde bonusjaar bereikt het bedrag van de nieuwe bonus (2,2549 euro aan spilindex 133,42) het niveau van de huidige bonus (2,2524 euro aan spilindex 133,42).

In de volgende tabel wordt de gemiddelde pensioenbonus van de intredes met een pensioenbonus geïllustreerd. De hoogte van dat bedrag in de simulatie met de huidige pensioenbonus duidt erop dat, ten gevolge van de pensioenhervorming, de mannelijke gerechtigden gemiddeld iets langer dan 2 jaar zouden blijven werken na hun 62^{ste} verjaardag: 2 jaar en 4 maanden in 2020. Omdat deze hervorming tot gevolg heeft dat de vrouwelijke gepensioneerden niet alleen talrijker maar vooral langer hun pensionering moeten uitstellen, is hun pensioenbonus hoger (in de simulatie met de huidige bonus); in 2020 zouden zij 2 jaar en 9 maanden blijven werken na hun 62^{ste} verjaardag.

¹⁰ De definitieve regeling van de pensioenhervorming (december 2011) wordt toegepast vanaf 1 januari 2016. De 60-jarigen met 35 loopbaan jaren in 2012 bereiken de leeftijd van 66 jaar in 2018 en de overgangsbepaling geldt voor de werknemers tussen 57 en 61 jaar op 31 december 2012 die 66 jaar worden in 2021.

condition de carrière (40 années minimum) et une période d'attente entraîne une baisse structurelle du nombre d'ayants droit à un bonus de pension. En 2022, lorsque la récente réforme des pensions atteindra sa vitesse de croisière⁶²¹⁰, le pourcentage de nouveaux pensionnés bénéficiant du nouveau bonus de pension, après un délai de 12 mois, atteindrait 56 % de ceux qui bénéficieraient d'un bonus au cas où le régime actuel de bonus de pension serait maintenu. La condition de carrière et la période d'attente en vue de l'obtention d'un bonus de pension ont des conséquences plus importantes pour les femmes: à partir de 2022, le pourcentage de nouvelles entrantes en pension bénéficiant d'un bonus de pension ne représenterait plus que 37 % par rapport au scénario basé sur le bonus actuel, contre 77 % parmi les hommes.

De plus, parmi les hommes, le nombre de nouveaux pensionnés percevant un bonus passe de 77 % à 65 % en 2060 (en comparaison avec le scénario basé sur le bonus actuel) en raison de l'allongement de la période des études et donc du poids décroissant des carrières longues parmi les générations futures de pensionnés. Chez les femmes, l'incidence négative des périodes d'étude plus longues est neutralisée par l'allongement de leur carrière. Par conséquent, le nombre de nouvelles pensionnées bénéficiant d'un bonus reste stable à 37 %.

b. Bonus de pension moyen des nouveaux pensionnés percevant un bonus de pension

Le remplacement progressif du bonus de pension actuel (2,2524 euros, lié à l'indice 133,43, par journée d'occupation effective à partir de 62 ans) par un régime moins favorable (indice 136,09: 1,5 euro par journée la première année, 1,7 euro par jour la deuxième année, et ensuite 20 centimes de plus par jour pour chaque année supplémentaire) entraîne une baisse structurelle du montant annuel du bonus dans le scénario intégrant le nouveau bonus en comparaison avec la simulation réalisée sur la base du régime actuel. En effet, dans le nouveau régime, ce n'est qu'au cours de la cinquième année de constitution du bonus (2,2549 euros liés à l'indice pivot 133,42) que le bonus atteint le niveau du bonus actuel (2,2524 euros liés à l'indice pivot 133,42).

Le tableau suivant présente le montant moyen du bonus perçu par les nouveaux pensionnés qui ont constitué des droits au bonus. Les montants résultant de la simulation réalisée sur la base du bonus actuel suggèrent que les hommes, suite à la réforme des pensions, poursuivraient leur activité en moyenne un peu plus de deux ans au-delà de leur 62^e anniversaire (deux ans et quatre mois en 2020). Suite à la réforme des pensions, les femmes étant plus nombreuses à différer leur départ à la retraite et surtout pour une période plus longue, leur bonus est plus élevé que celui des hommes (dans la simulation réalisée avec le bonus actuel). En 2020, elles poursuivraient leur activité durant deux ans et neuf mois au-delà de leur 62^e anniversaire.

¹⁰ Le système définitif de la réforme des pensions de décembre 2011 sera d'application à partir du 1^{er} janvier 2016. Les individus âgés de 60 ans en 2012 avec une carrière de 35 ans atteindront l'âge de 66 ans en 2018 et, quant aux travailleurs âgés entre 57 et 61 ans au 31.12.2012 à qui s'appliquent les dispositions transitoires, ils atteindront 66 ans en 2021.

Tableau 15 Montant annuel moyen du bonus de pension des nouveaux pensionnés percevant un bonus de pension dans le régime des travailleurs salariés, prix constants (indice pivot 133,42)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022	2040	2060
Hommes									
I Régime du bonus actuel	1553,0	1554,6	1582,3	1585,3	1572,2	1608,1	1575,4	1590,5	1589,1
II Régime du nouveau bonus ¹	1059,1	1034,5	1001,7	646,4	619,7	933,1	852,7	657,6	656,2
<i>En pourcentage de la simulation réalisée sur la base du bonus de pension actuel</i>	68	67	63	41	39	58	54	41	41
Femmes									
I Régime du bonus actuel	1948,2	1956,5	1950,9	1955,0	1954,1	1961,0	1968,6	1988,8	1983,5
II Régime du nouveau bonus ¹	1370,2	1334,5	1208,6	1141,2	1020,9	834,1	750,6	714,8	714,7
<i>En pourcentage de la simulation réalisée sur la base du bonus de pension actuel</i>	70	68	62	58	52	43	38	36	36
Totaux									
I Régime du bonus actuel	1702,5	1713,5	1739,9	1745,9	1739,0	1771,7	1757,0	1793,9	1800,6
II Régime du nouveau bonus ¹	1175,2	1151,9	1065,3	785,8	736,8	900,6	823,1	678,9	679,4
<i>En pourcentage de la simulation réalisée sur la base du bonus de pension actuel</i>	69	67	61	45	42	51	47	38	38

1. En tenant compte des modalités transitoires.

In het scenario met nieuwe bonus wordt niet alleen een loopbaanvoorwaarde gesteld maar is ook de hoogte van de pensioenbonus sterk veranderd. Het jaarbedrag van de pensioenbonus in het scenario met nieuwe bonus bedraagt 458,8 euro na 2 jaar vrijwillig blijven werken (34 % van het huidige bedrag¹¹), 978,8 euro na 3 jaar (46 % van het huidige bedrag) en 1560,0 euro na 4 jaar vrijwillig blijven werken (55 % van het huidige bedrag).

Nochtans, tijdens de periode 2015-2017 wordt de daling van de gemiddelde bonus nog afgeremd door de gepensioneerden die de huidige bonusregeling genieten (de verworven rechten tot 2013) en daarop aansluitend de nieuwe bonusregeling (vanaf 2014). Dankzij de overgangsregeling van de pensioenhervorming (maximum 2 jaar gedwongen uitstel) tot 2019, worden de gerechtigden vlugger toegelaten. Daardoor hebben de lange loopbanen een kleiner gewicht in de groep nieuw gepensioneerden met bonus, zodat het gemiddeld jaarbedrag van de bonus sterker daalt tot 2019 in het scenario met nieuwe bonus.

Na 2020 vertraagt dat jaarbedrag verder tot 2030 ten gevolge van de afnemende loopbaanlengte van de nieuwe generaties gepensioneerden (weerslag van langere studieperiodes). Voor de vrouw wordt dat fenomeen van laattijdiger toetreden tot de arbeidsmarkt gecompenseerd door een

Dans le scénario basé sur le nouveau bonus, le montant du bonus a été fortement modifié et une condition de carrière est posée. Dans ce scénario, le montant annuel du bonus s'élève à 458,8 euros après deux ans de prestations professionnelles effectives (34 % du montant actuel¹¹), 978,8 euros après trois ans (46 % du montant actuel) et 1 560,0 euros après quatre ans (55 % du montant actuel).

Toutefois, sur la période 2015-2017, la baisse du bonus moyen est freinée par les pensionnés qui bénéficient du régime actuel (droits acquis jusqu'en 2013) avant de basculer dans le nouveau régime à partir de 2014. Grâce au régime transitoire de la réforme des pensions (départ à la retraite différé de deux ans maximum) jusqu'en 2019, les ayants droit sont plus rapidement admis à la retraite. Par conséquent, les carrières longues représentent une moindre proportion dans le groupe des nouveaux pensionnés percevant un bonus, si bien que le montant annuel moyen du bonus diminue plus nettement jusqu'en 2019 dans le scénario fondé sur le nouveau bonus.

Après 2020, le montant annuel continue de fléchir jusqu'en 2030 sous l'effet de la diminution de la durée de carrière des nouvelles générations de pensionnés (suite à l'allongement des études). Chez les femmes, ce phénomène est compensé par un allongement de la durée de carrière moyenne étant

¹¹ Het jaarbedrag van de huidige pensioenbonus bedraagt 702,7 euro na 1 jaar, 1 405,5 euro na 2 jaar, 2 108,2 euro na 3 jaar en 2 811 euro na 4 jaar, telkens indien gewerkt vanaf 62-jarige leeftijd. Er is rekening gehouden met 2,2524 euro per gewerkte dag, 26 werkdagen per maand en de pensioenbonus wordt gedurende 12 maanden uitgekeerd.

¹¹ Le montant annuel du bonus de pension actuel s'élève à 702,7 euros après un an de prestation au-delà de 62 ans, 1 405,5 euros après deux ans, 2 108,2 euros après trois ans et 2 811 euros après quatre ans. Le calcul est basé sur les modalités suivantes: un bonus de 2,2524 euros par journée d'occupation effective, 26 jours ouvrables par mois et constitution du bonus durant les douze mois de l'année.

verlenging van de gemiddelde loopbaanduur omdat zij haar loopbaan minder versnipperd en langer blijft doorwerken (overeenkomstig de toenemende beroepsdeelname van de vrouw in het verleden).

b. De uitgaven voor de pensioenbonus in de werknemersregeling

Zowel de vermindering van het aantal intredes met een pensioenbonus als de vermindering van het bonusbedrag maakt dat de uitgaven van de pensioenbonusregeling dalen met 35 % in 2020, t.o.v. de uitgaven met de huidige regeling. Naarmate de toekomstige generaties de oudere gerechtigden met de huidige bonusregeling vervangen, neemt de besparing progressief toe, tot 82 % in 2060.

Die progressieve toename van de besparing is te wijten aan het feit dat de huidige pensioenbonusregeling pas in 2006 werd ingevoerd en slechts gedurende de jaren 30 op kruissnelheid zou komen, wanneer alle opeenvolgende generaties gepensioneerd van die regeling zouden kunnen genieten. Daarom dat tijdens de jaren 30 de potentiële besparing te wijten aan een hervorming van die bonusregeling zijn hoogste punt zou bereiken.

Tijdens de daarop volgende periode wordt de potentiële besparing nog versterkt, ditmaal enkel te wijten aan de ontwikkeling van de aangenomen macro-economische omgeving waarin de opeenvolgende generaties gepensioneerd hun beroepsloopbaan zouden kunnen opbouwen. Immers, de generaties van 60-65-jarigen vanaf 2035 zouden hun loopbaan in een gunstigere economische omgeving kunnen opbouwen (wegens de progressieve toename van de werkgelegenheidsgraad) dan de oudere generaties die zij vervangen. Vandaar dat zij talrijker in aanmerking komen voor de bonus dan de oudere generaties, wier loopbaan zich situeert in een omgeving met een hogere werkloosheidsgraad. Bijgevolg zouden die nieuwe generaties in het oude bonussysteem meer aanspraak kunnen maken op de bonus dan dat het geval is in het nieuwe bonussysteem. Vandaar dat de besparing, door de invoering van het nieuwe bonussysteem, nog wordt versterkt.

donné qu'elles travaillent plus longtemps et de manière plus continue (changement de comportement en ligne avec leur participation accrue au marché du travail observée par le passé).

b. Les dépenses de bonus de pension dans le régime des travailleurs salariés

La diminution du nombre de nouveaux pensionnés percevant un bonus ainsi que du montant du bonus entraîne une baisse des dépenses de bonus de pension de 35 % en 2020 par rapport aux dépenses dans le cadre du régime actuel. A mesure que les nouvelles générations remplacent les anciennes, l'économie s'accroît pour atteindre 82 % en 2060.

Cette économie progressive s'explique par le fait que le régime actuel de bonus n'a été introduit qu'en 2006 et n'atteindrait sa vitesse de croisière que dans les années 2030 lorsque les générations successives de pensionnés profiteraient de ce régime. C'est pourquoi l'économie potentielle due à la réforme du régime de bonus atteint un pic dans les années 2030.

Au cours de la période qui suit, l'économie potentielle est encore renforcée, mais cette fois en raison de l'évolution de l'environnement macroéconomique dans lequel les générations successives construiraient leur carrière. En effet, les générations qui atteindront l'âge de 60-65 ans à partir de 2035 auront développé leur carrière dans un environnement économique plus favorable (compte tenu de l'augmentation progressive du taux d'emploi) en comparaison avec les générations qu'elles remplacent. Dès lors, les bénéficiaires d'un bonus pourraient être plus nombreux que ceux des générations précédentes qui ont connu des situations de chômage élevé. Par conséquent, ces nouvelles générations auraient bénéficié davantage de l'ancien système de bonus que du nouveau, ce qui renforce l'économie due à l'introduction du nouveau système de bonus.

Tableau 16 Incidence du nouveau régime de bonus de pension sur les dépenses du bonus et de pension dans le régime des travailleurs salariés

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2022	2040	2060
En % des dépenses relatives au bonus actuel	-5,0	-9,9	-16,7	-24,4	-30,7	-35,2	-43,8	-77,0	-82,2
En % des dépenses de pension globales compte tenu du bonus actuel	-0,0	-0,1	-0,2	-0,3	-0,4	-0,5	-0,7	-2,0	-1,9
En % du PIB	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,0	-0,1	-0,2	-0,2

3.4.2. In de zelfstandigenregeling

a. Het aantal bonusgerechtigden onder de nieuwe gepensioneerd

Ten opzichte van een scenario waarin de pensioenbonus volgens de huidige modaliteiten behouden wordt tot 2060, leidt het nieuwe voorstel voor de pensioenbonus tot een sterke

3.4.2. Dans le régime des travailleurs indépendants

a. Le nombre de bénéficiaires d'un bonus parmi les nouveaux pensionnés

Comparativement à un scénario où le bonus de pension est maintenu selon ses modalités actuelles jusqu'en 2060, la nouvelle proposition de bonus de pension engendre une nette

daling van het aantal gerechtigden, aangezien dat recht wordt voorbehouden aan werknemers met een lange loopbaan.

Met een referentieperiode voor de berekening van de bonus die aanvangt (voor personen die voldoen aan de voorwaarden voor een dergelijke pensionering) 12 maanden nadat de voorwaarden voor een vervroegde uittreding vervuld zijn, daalt het aantal bonusgerechtigden onder de nieuwe gepensioneerden, na de overgangperiode, met ongeveer 35 % (ten opzichte van een scenario waarin de huidige pensioenbonus wordt behouden tot 2060).

diminution du nombre de bénéficiaires de cet avantage, en en réservant le droit aux travailleurs ayant une longue carrière.

Avec une période de référence de calcul du bonus qui débute, pour les personnes remplissant les conditions à un tel départ, 12 mois après que les conditions à un départ anticipé sont remplies, le nombre de bénéficiaires du bonus parmi les entrants en pension est réduit, au-delà de la période transitoire, d'environ 35 %, comparativement à un scénario où le bonus de pension actuel est maintenu jusqu'en 2060.

Tableau 17 Nombre de nouveaux pensionnés bénéficiant d'un bonus de pension dans le régime indépendant

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2040	2060
Hommes									
I Bonus « actuel »	8706	8922	9118	9299	9412	9598	11025	10691	11936
II Nouveau bonus ¹	8169	8983	7528	7246	7324	7440	8371	8293	9169
En % du bonus « actuel »	94	101	83	78	78	78	76	78	77
Femmes									
I Bonus « actuel »	2356	2464	2578	2656	2755	2916	3515	3681	5048
II Nouveau bonus ¹	2308	2454	498	485	535	608	980	1265	2040
En % du bonus « actuel »	98	100	19	18	19	21	28	34	40
Total									
I Bonus « actuel »	11062	11386	11697	11955	12167	12513	14540	14372	16984
II Nouveau bonus ¹	10477	11436	8026	7731	7859	8048	9351	9558	11209
En % du bonus « actuel »	95	100	69	65	65	64	64	67	66

1. En tenant compte des modalités transitoires.

Die vermindering van het aantal gerechtigden verschilt sterk bij mannen en vrouwen. De mannelijke gerechtigden gaan relatief laat met pensioen, na vrij lange loopbanen. De invoering van de nieuwe bonus doet het aantal gerechtigden op een bonus bij de nieuwe mannelijke gepensioneerden met iets meer dan 20 % dalen (na de overgangperiode). Vrouwen gaan ook vrij laat met pensioen, maar na veel kortere loopbanen. Het koppelen van een loopbaanvoorwaarde aan de toekenning van de bonus doet het aantal vrouwen die recht hebben op een bonus dus nog verder dalen. In 2060 bedraagt de vermindering van het aantal gerechtigden aldus 60 % (ten opzichte van een scenario waarin de huidige pensioenbonus wordt behouden tot 2060). Die vermindering is nog meer uitgesproken op middellange termijn (van 2017 tot het eind van de jaren 2020) in een context waarin de loopbaanduur van de vrouwen stijgt en het gewicht van de kortere vrouwelijke loopbanen geleidelijk daalt.

b. Het gemiddeld bedrag van de pensioenbonus

In vergelijking met een scenario waarin de pensioenbonus wordt behouden volgens de huidige modaliteiten tot 2060, daalt het gemiddelde bedrag van de nieuwe bonus met 46 % (na de overgangperiode). Het nominaal bedrag van het nieuwe voorstel is, behalve voor de effectief gewerkte dagen vanaf het vijfde jaar van de referentieperiode, minder hoog (dat bedrag bedraagt 2,2974 per dag aan spilindex 136,09 in het huidige systeem). Ondanks de verrekening van de effectieve

Cette réduction du nombre de bénéficiaires est sensiblement différente chez les hommes et chez les femmes. Les bénéficiaires masculins partent relativement tard à la retraite, avec des carrières assez longues. L'introduction du nouveau bonus réduit le nombre de bénéficiaires d'un bonus au sein de la population masculine de nouveaux pensionnés d'un peu plus de 20 % (au-delà de la période transitoire). Les femmes partent également fort tard à la retraite mais avec des carrières bien plus courtes. L'introduction d'une condition de carrière à l'octroi du bonus réduit dès lors davantage le nombre de femmes bénéficiaires d'un bonus. En 2060, la réduction du nombre de femmes bénéficiaires est ainsi de 60 %, par rapport à un scénario où le bonus de pension actuel est maintenu jusqu'en 2060. Cette réduction est encore davantage prononcée à moyen terme (de 2017 à la fin des années 2020), dans un contexte d'augmentation de la durée de carrière des femmes où le poids des carrières féminines plus courtes se réduit progressivement.

b. Le montant moyen du bonus

Comparativement à un scénario où le bonus de pension est maintenu selon ses modalités actuelles jusqu'en 2060, le montant moyen du nouveau bonus est réduit de l'ordre de 46 % au-delà de la période transitoire. D'une part, le montant nominal de la nouvelle proposition est, sauf pour les jours de prestation effective à partir de la cinquième année de la période de référence, moins élevé que le montant de 2,2974 par jour à l'indice pivot 136,09 dans le système actuel.

prestaties na de wettelijke leeftijd, zorgt de bijhorende loopbaanvoorwaarde ervoor dat het gemiddeld aantal jaren dat opgenomen wordt in de berekening van de nieuwe bonus daalt ten opzichte van het scenario waarin de huidige bonus behouden wordt.

En outre, malgré la prise en compte des prestations effectives après l'âge légal, l'introduction d'une condition de carrière à l'octroi de l'avantage, réduit le nombre d'années moyen pris en compte dans le calcul du nouveau bonus comparativement au scénario de maintien du bonus actuel.

Tableau 18 Montant moyen d'un bonus pour les bénéficiaires de cet avantage parmi les nouveaux bénéficiaires d'une pension dans le régime des travailleurs indépendants (montants exprimés à l'indice-pivot 133,42)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2040	2060
Hommes									
I Bonus « actuel »	1734	1734	1736	1736	1735	1734	1736	1748	1745
II Nouveau bonus ¹	1241	868	925	989	884	1044	985	999	993
En % du bonus « actuel »	72	50	53	57	51	60	57	57	57
Femmes									
I Bonus « actuel »	1808	1808	1808	1807	1807	1807	1810	1814	1817
II Nouveau bonus ¹	969	416	891	932	721	766	795	836	862
En % du bonus « actuel »	54	23	49	52	40	42	44	46	47
Total									
I Bonus « actuel »	1750	1750	1751	1752	1751	1751	1754	1765	1766
II Nouveau bonus ¹	1183	770	917	976	847	979	939	957	954
En % du bonus « actuel »	68	44	52	56	48	56	54	54	54

1. En tenant compte des modalités transitoires.

c. Impact op de uitgaven van de regeling

De daling van het aantal bonusgerechtigden en de vermindering van het gemiddeld bedrag van de nieuwe bonus leveren een relatief grote besparing op. Vooral de vrouwen, die kortere loopbanen hebben, ondergaan de impact van de opgelegde beperkingen.

De nieuwe bonus levert vanaf het begin van de periode een aanzienlijke besparing op. In 2020 bedraagt de gerealiseerde besparing 1,9 % op de uitgaven in de zelfstandigenregeling (in een scenario waarin het huidig systeem wordt behouden). Van 2020 tot 2040 vallen steeds meer generaties gepensioneerd onder het nieuwe bonusstelsel en loopt de gerealiseerde besparing op tot 3,8 %. Nadien daalt de gerealiseerde besparing uitgedrukt in % van de uitgaven in een scenario waarin de huidige pensioenbonus behouden wordt, meer bepaald door de forfaitaire aard en de aanpassing aan de prijzen van de bonus en de hypothese over de stijging van de gemiddelde loopbaanduur van de vrouwen

c. Effets sur les dépenses du régime

La baisse du nombre de bénéficiaires d'un bonus et la diminution du montant moyen du nouveau bonus occasionnent une économie relativement importante. Ce sont surtout les femmes, dont les carrières sont plus courtes, qui sont concernées par les restrictions imposées.

L'économie engendrée par l'introduction de ce nouveau bonus est importante dès le début de la période. En 2020, l'économie est de 1,9 % des dépenses du régime indépendant par rapport à un scénario où le système actuel est maintenu. De 2020 à 2040, à mesure que davantage de générations de pensionnés ressortissent au nouveau régime de bonus, l'économie réalisée augmente pour atteindre 3,8 %. Par la suite, l'économie, exprimée en pour cent des dépenses dans un scénario où le système actuel est maintenu, diminue en raison, notamment, de la nature forfaitaire et de la seule adaptation aux prix du bonus, ainsi que de l'hypothèse retenue en matière de croissance de la durée moyenne de carrière des femmes.

En % des dépenses ^a	-0,3%	-0,6%	-1,0%	-1,4%	-1,6%	-1,9%	-3,0%	-3,8%	-3,1%
--------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

^a dans un scénario où la législation actuelle en matière de bonus de pension est maintenue jusqu'en 2060.

3.4.3. In de overheidssector

a. Impact van de nieuwe bonus op het aantal nieuwe gepensioneerd

Het opleggen van een loopbaanvoorwaarde voor vervroegde pensionering in de overheidssector door de pensioenhervorming van 2011 doet het aantal gerechtigden op vervroegd pensioen drastisch dalen. Zij worden genoodzaakt

3.4.3. Dans le secteur public

a. Impact du nouveau bonus sur le nombre de nouveaux pensionnés

La réforme des pensions de 2011 introduit une condition de carrière pour les départs anticipés à la retraite dans la fonction publique et entraîne, par conséquent, une baisse très nette du nombre de bénéficiaires d'une pension anticipée.

hun pensionering uit te stellen waardoor zij in het huidige systeem een leeftijdscomplement genieten. De invoering van de nieuwe bonus die pas opgebouwd kan worden 12 maanden nadat men aan de loopbaanvoorwaarde voldoet, leidt tot een aanzienlijke daling van het aantal rechthebbenden. De ambtenaar zal wellicht met pensioen gaan vanaf het moment dat het mogelijk wordt (dus bij het voldoen aan de loopbaanvoorwaarde), gelet op het feit dat men vóór hervorming massaal met pensioen ging op 60 jaar ondanks het vooruitzicht op een relatief hoog leeftijdscomplement bij langer werken.

De voorgestelde modaliteiten zorgen ervoor dat men in 2019 op kruissnelheid is. De laatste twee jaren van de overgangperiode zijn ietwat bijzonder. In 2017 en 2018 gaan de laatste generaties, die een leeftijdscomplement genieten, met pensioen¹². Vanaf 2019 stabiliseert het aantal nieuwe gerechtigden rond 8 % van het oorspronkelijk aantal gerechtigden (zie tabel 20).

Les candidats à la retraite anticipée doivent différer leur départ et bénéficient dès lors, dans le système actuel, d'un complément pour âge. L'introduction du nouveau bonus, qui ne peut être constitué que 12 mois seulement après que la condition de carrière ait été remplie, débouche sur une baisse sensible du nombre d'ayants droit. On peut supposer que les fonctionnaires partiront à la retraite dès qu'ils y sont autorisés, c'est-à-dire dès qu'ils remplissent la condition de carrière, puisqu'avant la réforme, ils partaient massivement à la retraite à 60 ans en dépit de la perspective de pouvoir se constituer un complément pour âge relativement élevé en restant en fonction.

Selon les modalités proposées, le nouveau système atteindrait sa vitesse de croisière en 2019. Les deux dernières années de la période transitoire sont quelque peu particulières. En 2017 et 2018, les dernières générations qui bénéficient d'un complément pour âge partent à la retraite¹². À partir de 2019, le nombre de nouveaux ayants droit se stabilise autour des 8 % du nombre initial de bénéficiaires (voir Tableau 20).

Tableau 20 Nombre de nouveaux pensionnés dans le secteur public qui perçoivent un bonus de pension ou un complément pour âge¹

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2060
Hommes									
I. Dans le régime actuel (complément pour âge)	3733	4771	5377	6971	7808	8014	7873	7597	7315
II. Dans le régime du nouveau bonus ²	2987	2346	1927	848	852	822	843	845	806
En % du système actuel	80,0	49,2	35,8	12,2	10,9	10,3	10,7	11,1	11,0
Femmes									
I. Dans le régime actuel (complément pour âge)	2377	2718	3199	5918	6965	7218	7569	7475	8172
II. Dans le régime du nouveau bonus ²	1752	990	716	375	377	367	394	420	454
En % du système actuel	73,7	36,4	22,4	6,3	5,4	5,1	5,2	5,6	5,6
Totaux									
I. Dans le régime actuel (complément pour âge)	6110	7489	8576	12889	14773	15232	15442	15072	15487
II. Dans le régime du nouveau bonus ²	4739	3336	2643	1223	1229	1189	1237	1265	1260
En % du système actuel	77,6	44,5	30,8	9,5	8,3	7,8	8,0	8,4	8,1

1 Les nombres de pensionnés ne couvrent pas l'ensemble du secteur public mais seulement les fonctionnaires gérés par le Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP).

2. En tenant compte des modalités transitoires.

b. Het gemiddelde bonusbedrag

In tabel 21 wordt de gemiddelde bonus uitgedrukt in % van het leeftijdscomplement. Het gaat hier over de gemiddelde bonusbedragen en bedragen van leeftijdscomplementen die om methodologische redenen verdeeld werden over alle nieuwe gepensioneerden, ook zij die geen recht hebben op

b. Le montant moyen du bonus

Dans le Tableau 21, le bonus moyen est exprimé en pourcentage du complément pour âge. Il s'agit des montants moyens de bonus et des montants moyens de complément pour âge qui, pour des raisons méthodologiques, ont été répartis sur l'ensemble des nouveaux pensionnés, et donc

¹² Door de verlenging van de loopbaan in 2012-2013 voor de generaties die in 2017 met pensioen gaan en in 2013 voor de generaties die in 2018 met pensioen gaan.

¹² Suite à l'allongement de la carrière respectivement en 2012-2013 pour les générations partant en pension en 2017; et en 2013 pour les générations partant en pension en 2018.

die uitkeringen (inclusief de gepensioneerden wegens lichamelijke ongeschiktheid).

également sur ceux qui n'ont aucun droit au bonus/complément (en ce compris les bénéficiaires d'une pension pour incapacité physique).

Tableau 21 Bonus moyen des nouveaux pensionnés (moyenne pour l'ensemble des nouveaux pensionnés, en ce compris ceux qui n'ouvrent pas de droit à un complément pour âge ou à un bonus, ainsi que les bénéficiaires d'une allocation pour incapacité physique)
En % du régime actuel

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2060
56,1%	33,6%	24,5%	5,4%	1,5%	1,1%	1,3%	1,3%	0,8%

De invoering van de nieuwe bonus ter vervanging van het leeftijdscomplement reduceert het bonusbedrag aanzienlijk (gegeven de relatieve generositeit van het huidige systeem van leeftijdscomplementen). Op lange termijn leidt de invoering van de nieuwe bonus tot een bonusbedrag per nieuw gepensioneerde (inclusief de niet-rechthebbenden op een bonus) van minder dan 2 % van de huidige regeling.

Dit is in eerste instantie te wijten aan de sterke daling van het aantal gerechtigden (zie a). Ten tweede is het aantal opgebouwde bonusjaren sterk verminderd door de rechten op een bonus af te stemmen op de pensioenhervorming én het bijkomende uitstel van 12 maanden. Dit leidt sommigen naar een situatie waarbij ze ofwel maar enkele of zelfs geen bonusjaren meer kunnen opbouwen. Een ambtenaar die op 62 jaar 40 loopbaan jaren kan bewijzen (zoals de pensioenhervorming dat oplegt voor vervroegde pensionering) en verder werkt tot 65 jaar, kan in het scenario met nieuwe bonus slechts 2 jaar bonus opbouwen. In het huidige systeem daarentegen zou hij genieten van 5 jaren opgebouwd leeftijdscomplement. Tot slot is het bedrag van de bonus in vergelijking met het leeftijdscomplement aanzienlijk gedaald.

Bovendien is op zeer lange termijn een tendentiële daling waar te nemen door het feit dat de nieuwe bonus enkel aan de prijsindex wordt gekoppeld, terwijl het leeftijdscomplement een percentage is van het pensioenbedrag en integraal deel uitmaakt van dat rustpensioen met een perequatie van het leeftijdscomplement tot gevolg.

De overgangsperiode loopt in het scenario met nieuwe bonus tot en met 2018. Tot 2017 is een steeds kleiner deel van de nieuwe pensioneringen nog niet onderworpen aan de loopbaanvoorwaarden. In 2014 zijn de nieuw gepensioneerden van 62 jaar en ouder aan geen enkele loopbaanvoorwaarde onderworpen terwijl in 2017 enkel de 65-jarige gepensioneerden dat niet zijn. In 2018 is er nog één generatie, die in 2013 60 jaar was, die ook nog een (beperkt) leeftijdscomplement geniet (omdat die generatie gewerkt heeft in 2013, ook al was die daartoe verplicht door de ingevoerde pensioenhervorming). Vanaf 2019 zijn alle nieuw pensioneringen onderworpen aan de loopbaanvoorwaarden en aan het nieuw bonussysteem. In de volledige overgangsperiode kunnen combinaties van leeftijdscomplementen en bonussen ontstaan.

Beschouw als voorbeeld een 65-jarige die in 2017 met pensioen gaat. Die ambtenaar was 60 jaar in 2012 en mocht met vervroegd pensioen. Hij werkt voort maar kan echter

Le remplacement du complément pour âge par le nouveau bonus entraîne une baisse sensible du montant de ces droits complémentaires (vu la relative générosité du système actuel de complément pour âge). A long terme, le montant moyen du bonus par nouveau pensionné, en ce compris les pensionnés qui n'ouvrent pas de droit à un bonus, représente moins de 2 % du montant du régime actuel.

Cette évolution est principalement due à une forte baisse du nombre des bénéficiaires (voir point a). En outre, l'alignement des droits en matière de bonus de pension sur la réforme des pensions et l'introduction d'un délai supplémentaire de 12 mois entraînent une forte diminution du nombre d'années de constitution du bonus. Il peut au demeurant arriver parfois que certains ne puissent se constituer des droits que sur un nombre très limité d'années, voire aucune. Ainsi, un fonctionnaire qui, à 62 ans, peut prouver 40 années de carrière (condition à la retraite anticipée imposée par la réforme des pensions) et qui continue à travailler jusqu'à 65 ans ne peut constituer des droits au bonus que durant deux ans. Dans le système actuel, il aurait par contre accumulé cinq années de droits. Par ailleurs, le montant du bonus est bien inférieur à celui du complément pour âge.

Enfin, à très long terme, on observe une baisse tendancielle du montant du bonus étant donné que le nouveau bonus n'est lié qu'à l'indice des prix, alors que le complément pour âge était un pourcentage du montant de la pension et en faisait partie intégrante, avec pour conséquence une péréquation du complément pour âge.

Dans le scénario basé sur le nouveau bonus, la période transitoire se termine en 2018. Jusqu'en 2017, on observe dès lors une baisse continue du nombre de candidats à la retraite qui ne sont pas encore soumis à la condition de carrière. En 2014, les nouveaux pensionnés de 62 ans et plus ne sont soumis à aucune condition de carrière, alors qu'en 2017 seuls les candidats à la retraite âgés de 65 ans en sont exemptés. En 2018, seule une génération qui a atteint l'âge de 60 ans en 2013 bénéficie encore d'un complément pour âge — limité — puisque cette génération a, contrainte par la réforme des pensions, continué à travailler en 2013. A partir de 2019, tous les nouveaux candidats à la retraite sont soumis à la condition de carrière et au nouveau système de bonus. Sur l'ensemble de la période transitoire, complément pour âge et bonus peuvent se combiner de diverses façons.

Prenons l'exemple d'un fonctionnaire qui part à la retraite en 2017 à l'âge de 65 ans. Ce fonctionnaire est âgé de 60 ans en 2012 et a alors la possibilité de prendre sa retraite

maar een leeftijdscomplement opbouwen tot 61 jaar (in 2013). Vanaf 2014 kan hij aan de opbouw van een bonus beginnen. Bij pensionering op 65 jaar kan zijn leeftijdscomplement oplopen tot 3 %. Hij combineert dit leeftijdscomplement met een bonus gedurende 1 jaar ten belope van €1,5 per gewerkte dag, 1 jaar ten belope van €1,7 per gewerkte dag en 1 jaar ten belope van €1,9 per gewerkte dag (bedragen aan spilindex 136,09). In dit geval wordt een bonus opgebouwd ongeacht de loopbaanduur. De betrokkene mocht immers vanaf 2012 met pensioen zonder loopbaanvoorwaarde. Die combinatie van partieel leeftijdscomplement en bonus leidt tot een bonusbedrag dat aanzienlijk verminderd is ten opzichte van een scenario met volledig leeftijdscomplement (in dit voorbeeld 9 % van het pensioenbedrag).

c. Een raming van de totale besparing in de overheidssector

Tabel 22 toont de raming van de totale besparing van het scenario met nieuwe bonus in de overheidssector¹³ in % van het bbp en in % van de simulatie met leeftijdscomplement.

Tableau 22 Estimation de l'économie totale au niveau des pensions du secteur public

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2060
En % du PIB	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1
En % des dépenses de pension dans une simulation avec le complément pour âge	-0,1	-0,1	-0,2	-0,3	-0,5	-0,6	-1,1	-1,4	-1,9

De hierboven beschreven evolutie van het aantal recht-hebbenden en van het bonusbedrag leidt tot een drastische besparing. In het scenario met nieuwe bonus bedraagt de besparing op lange termijn 0,1 % van het bbp. Uitgedrukt in % van de pensioenuitgaven voor de overheid in een simulatie met leeftijdscomplement noteren we een besparing tegen het jaar 2019 van 0,5 % die oploopt tot 1,9 % tegen het jaar 2060. Die progressiviteit wordt namelijk verklaard door het feit dat de generaties met een volledig leeftijdscomplement vervangen worden door de generaties die onderworpen zijn aan het nieuw bonussysteem en wegens de niet aan de pe-requatie onderworpen nieuwe bonus, in tegenstelling tot het leeftijdscomplement.

3.4.4. Weerslag op de inkomensgarantie voor ouderen

Voor ruim 4 van de 5 IGO-gerechtigden is de bijstandsuit-kering een aanvulling op het werknemers- en/of zelfstandi-genpensioen¹⁴. De hervorming van de bonus heeft dan ook een invloed op de uitgaven aan IGO. Door de invoering van de loopbaanvoorwaarden, valt de bonus weg voor (kleine) pensioenen die gebaseerd zijn op korte loopbanen. Indien de gepensioneerde aan de (inkomens-)voorwaarde voor de IGO voldoet, kan dit inkomensverlies worden gecompenseerd door

anticipée. Il choisit néanmoins de continuer à travailler. Il ne peut se constituer un complément pour âge que jusqu'à ses 61 ans, en 2013. Dès 2014, ses prestations entrent en ligne de compte pour le bonus. Lors de son départ à la retraite à 65 ans, le complément pour âge représente au maximum 3 % du montant de la retraite. Ce complément sera combiné à un bonus constitué comme suit: 1,5 euro par journée d'occupa-tion effective la première année (2014), 1,7 euro par journée d'occupation effective la deuxième année et 1,9 euro la troi-sième année (montants liés à l'indice pivot 136,09). Dans ce cas-ci, le bonus est constitué indépendamment de la durée de la carrière. L'intéressé pouvait prendre sa retraite à partir de 2012 et n'était contraint à aucune condition de carrière. Cette combinaison de complément pour âge partiel et de bonus débouche sur un bonus dont le montant est sensiblement inférieur à celui d'un complément pour âge complet (dans ce cas, 9 % du montant de la pension).

c. Une estimation de l'économie totale dans le secteur public

Le Tableau 22 présente une estimation de l'économie totale réalisée dans le secteur public¹³ suite à l'introduction du nouveau bonus, en % du PIB et en % de la simulation avec complément pour âge.

L'évolution décrite ci-dessus du nombre de bénéficiaires du bonus ainsi que de son montant débouche sur une économie très substantielle. Dans le scénario basé sur le nouveau bo-nus, l'économie représente 0,1 % du PIB à long terme. Si l'on compare avec une simulation basée sur le complément pour âge, l'économie, exprimée en pourcentage des dépenses de pensions du secteur public, atteint 0,5 % en 2019, et même 1,9 % à l'horizon 2060. Cette progressivité s'explique par le fait que les générations ayant pu constituer un complément pour âge complet sont remplacées par les générations sou-mises au nouveau système de bonus et sa non-péréquation, contrairement au complément pour âge.

3.4.4. Impact sur la garantie de revenus aux personnes âgées

La garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) constitue, dans plus de 80 % des cas, un complément à la pension de salarié et/ou d'indépendant¹⁴. La réforme du bonus a dès lors une incidence sur les dépenses de GRAPA. Suite à l'introduction d'une condition de carrière, les (petites) pen-sions obtenues au terme d'une carrière courte ne sont plus majorées d'un bonus. Si le pensionné respecte la condition de revenu pour percevoir la GRAPA, cette perte pourra être

¹³ Exclusief de overheidsbedrijven.

¹⁴ De IGO wordt veeleer uitzonderlijk uitgekeerd als een aanvulling op een overheidspensioen.

¹³ Hors entreprises publiques

¹⁴ Il est exceptionnel qu'une GRAPA complète une pension du secteur public.

de IGO. Twee (potentiële) groepen IGO-gerechtigden onder vinden effect van de bonushervorming: enerzijds diegenen die onder het huidige regime IGO-gerechtigde zouden worden en die door het wegvallen van de bonus hun IGO-uitkering zien toenemen en anderzijds nieuwe IGO-gerechtigden, namelijk gepensioneerden die door de bonus een inkomen hadden dat boven het IGO-forfait ligt maar door het wegvallen van de bonus recht krijgen op een aanvullende IGO-uitkering.

Uit tabel 23 blijkt dat, als gevolg van de bonushervorming, de uitgaven aan de IGO zullen stijgen. De bijkomende uitgaven aan de IGO door de invoering van de nieuwe bonus ten opzichte van de huidige uitgaven bedragen 0,1 % in 2015, 1,2 % in 2020 en lopen verder op tot 3,4 % in 2030 en 4,3 % in 2060. De evolutie van de uitgaven wordt verklaard door het aantal IGO-gerechtigden en hun uitkering.

compensée par la GRAPA. Deux groupes (potentiels) de bénéficiaires de la GRAPA subissent les effets de la réforme du bonus: d'une part, les personnes qui auraient bénéficié de la GRAPA, sous le régime actuel de bonus, voient leur allocation de GRAPA augmenter suite à la perte du bonus, et d'autre part, des nouveaux bénéficiaires de la GRAPA. Ces derniers sont des pensionnés qui, grâce au bonus, avaient un revenu supérieur au forfait de la GRAPA et qui ouvrent dès lors le droit à l'allocation de la GRAPA en complément de leur pension, suite à la perte du bonus.

Le Tableau 23 fait apparaître que la réforme du bonus entraînera une augmentation des dépenses de GRAPA. La hausse des dépenses de GRAPA suite à l'introduction du nouveau bonus atteindrait, par rapport aux dépenses actuelles, 0,1 % en 2015, 1,2 % en 2020 et grimperait à 3,4 % en 2030, et même 4,3 % en 2060. Cette évolution des dépenses s'explique par le nombre de bénéficiaires de la GRAPA et par le montant de leur allocation.

Tableau 23 Effet du nouveau bonus sur la GRAPA

Montants en euros, liés à l'indice des prix 133,42

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025	2030	2060
Hausse des dépenses de GRAPA									
Total, en % des dépenses actuelles	0,1	0,2	0,4	0,7	0,9	1,2	2,4	3,4	4,3
Hausse des dépenses de GRAPA suite au nombre supplémentaire de bénéficiaires									
Bénéficiaires supplémentaires									
- Nombre	102	265	651	1036	1485	1957	4733	8097	13848
- en % du nombre total actuel ^a	0,1	0,3	0,6	1,0	1,4	1,9	4,3	6,9	10,7
Montant moyen^b									
- en euros	331	507	770	854	898	926	968	982	1004
- en % de l'allocation moyenne	6,9	10,5	15,7	17,2	17,8	18,1	18,1	17,8	14,7
Augmentation des dépenses de GRAPA suite à la hausse de l'allocation de la GRAPA des bénéficiaires actuels (projection sur la base du bonus actuel)									
Nombre de bénéficiaires d'une GRAPA majorée									
- Nombre	453	984	1508	2028	2543	3058	5607	8034	12488
- en % du nombre total actuel ^a	0,4	1,0	1,5	2,0	2,4	2,9	5,1	6,9	9,7
Montant moyen^b									
- en euros	642	932	1245	1424	1528	1598	1758	1822	1930
- en % de l'allocation moyenne	13,5	19,3	25,4	28,6	30,3	31,3	32,9	33,0	28,2

a Le nombre de bénéficiaires dans une projection où le bonus actuel est maintenu. Le nombre total d'ayants droit englobe à la fois les bénéficiaires qui perçoivent la GRAPA à titre principal (sans pension) ou en complément d'une pension (majorée ou non d'un bonus)

b Il s'agit des montants moyens de la GRAPA suite à l'introduction du nouveau bonus, lequel n'est pas adapté à l'évolution du bien-être en projection.

We gaan ervan uit dat de invoering van de nieuwe bonus een effect kan hebben op de uitgaven aan IGO via twee groepen gepensioneerden.

Enerzijds zijn er gepensioneerden die hun pensioen en huidige bonus aanvullen met de IGO. Als gevolg van de strengere loopbaanvoorwaarden, zullen zij geen bonus meer ontvangen. Om dit inkomensverlies te compenseren, zal hun IGO-uitkering toenemen. Het aantal IGO-gerechtigden met een pensioenbonus wordt geraamd op 11 %. Door de invoering

Nous partons de l'hypothèse que l'introduction du nouveau bonus peut avoir un effet sur les dépenses de GRAPA par le biais de deux groupes de pensionnés.

Premièrement, les pensionnés qui perçoivent la GRAPA en complément de leur pension, majorée du bonus actuel. La condition de carrière ayant été accrue, les intéressés n'entreront plus en ligne de compte pour un bonus. Pour compenser cette perte de revenu, le montant de l'allocation au titre de GRAPA sera majoré. Le pourcentage d'allocataires

van de loopbaanvoorwaarden zal dus ieder jaar 11 % van de nieuwe IGO-gerechtigden geen bonus meer hebben. Dit inkomensverlies zal worden gecompenseerd door een toename van hun IGO-uitkering die overeenstemt met het bedrag van de gemiddelde bonus¹⁵ voor nieuwe gepensioneerden — in een scenario met behoud van huidige bonus. Merk op dat 2015 en 2016 overgangsjaren zijn waarin de huidige bonus nog kan worden uitgekeerd. Voor het type gepensioneerden dat we hier veronderstellen, is de opbouw van de huidige bonus beperkt tot maximum twee jaar in 2015 en één jaar in 2016 in plaats van drie jaar bij een volledige bonus¹⁶. Of nog, in 2015 kan nog 2/3de van de huidige bonus en in 2016 1/3de van de huidige bonus worden uitgekeerd. Dit resulteert in een toename van de IGO van respectievelijk 1/3de en 2/3de van het gemiddeld bedrag van de huidige bonus.

Anderzijds zijn er gepensioneerden die door het ontvangen van de huidige bonus een inkomen boven het IGO-forfait hebben. Volgens de nieuwe modaliteiten, en in het bijzonder door de loopbaanvoorwaarde, zullen zij niet langer de bonus ontvangen. Dat inkomensverlies opent het recht op een IGO-uitkering. Het aantal IGO-gerechtigden zal hierdoor dus toenemen. Op basis van de resultaten van het microsimulatiemodel MIDAS bedraagt deze stijging van het aantal 0,1 % in 2015, 1,9 % in 2020, 6,9 % in 2030 en 10,7 % in 2060. We veronderstellen dat de gemiddelde IGO-uitkering van deze bijkomende IGO-gerechtigden vanaf 2017 zal overeenstemmen met de helft van de huidige bonus voor nieuwe gepensioneerden. Voor de overgangsjaren 2015 en 2016, waar de huidige bonus nog gedeeltelijk kan worden uitgekeerd, zal het IGO-bedrag respectievelijk overeenstemmen met 1/3 en 2/3 van de helft van de huidige bonus voor nieuwe gepensioneerden.

3.4.5. Budgettaire gevolgen voor alle regelingen

De invoering van de nieuwe pensioenbonus zou de uitgaven van alle pensioenregelingen met 0,6 % verminderen in 2020 en met 2,0 % in 2060 (ten opzichte van een scenario waarin de huidige modaliteiten van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement worden behouden). Die besparing komt in 2060 overeen met een daling van die uitgaven met 0,3 % van het bbp. Die geringere uitgaven worden verklaard door de daling van het aantal gerechtigden als gevolg van de invoering van een loopbaanvoorwaarde (één tot twee jaar strikter in de meeste gevallen dan die bij de vervroegde pensionering) voor het verkrijgen van dit voordeel en door de

de la GRAPA percevant un bonus de pension est estimé à 11 %. Par conséquent, chaque année, 11 % des nouveaux allocataires de la GRAPA ne percevront plus de bonus. Cette perte de revenu sera compensée par une augmentation de la GRAPA qui correspondra au montant du bonus moyen¹⁵ pour les nouveaux pensionnés — dans un scénario où le bonus actuel est maintenu. Notons que 2015 et 2016 sont des années transitoires où le bonus actuel peut encore être alloué. Pour le type de pensionnés envisagé ici, le bonus actuel ne peut être constitué que durant deux ans maximum jusqu'en 2015 et un an en 2016 au lieu de trois ans dans le cas d'un bonus complet¹⁶. Autrement dit, 2/3 du bonus actuel peut encore être alloué en 2015 et 1/3 en 2016. Par conséquent, la GRAPA augmenterait de respectivement 1/3 et 2/3 du montant moyen du bonus actuel.

Deuxièmement, certains pensionnés perçoivent, grâce au bonus actuel, un revenu supérieur au forfait de la GRAPA. Dans le cadre des nouvelles modalités, et plus particulièrement de la condition de carrière, ils ne percevront plus de bonus. Cette perte de revenu leur ouvrant le droit à la GRAPA, le nombre de bénéficiaires d'une GRAPA augmente. Sur la base des résultats du modèle de micro-simulation MIDAS, cette hausse atteindrait 0,1 % en 2015, 1,9 % en 2020, 6,9 % en 2030 et 10,7 % en 2060. Nous partons de l'hypothèse que l'allocation moyenne de la GRAPA de ces ayants droit supplémentaires correspondra, à partir de 2017, à la moitié du bonus actuel des nouveaux pensionnés. En ce qui concerne les années transitoires 2015 et 2016 pour lesquelles le bonus actuel peut encore être octroyé partiellement, le montant de la GRAPA correspondra respectivement à 1/3 et 2/3 de la moitié du bonus actuel versé aux nouveaux pensionnés.

3.4.5. Conséquences budgétaires dans l'ensemble des régimes

L'introduction du nouveau bonus de pension devrait réduire les dépenses de l'ensemble des régimes de pension de 0,6 % en 2020, réduction qui atteindrait 2,0 % en 2060 (comparativement aux dépenses dans un scénario où les dispositifs actuels en matière de bonus et de complément pour âge seraient maintenus). Cette économie correspond, en 2060, à une baisse de 0,3 % du PIB de ces dépenses. Ces moindres dépenses s'expliquent par la réduction du nombre de bénéficiaires qui découle de l'introduction, pour l'obtention de l'avantage, d'une condition de carrière (plus stricte d'un à deux ans dans la plupart des cas que celle mise au départ anticipé

¹⁵ Merk op in de bestaansmiddelentoets voor de IGO het volledige bedrag van de bonus in aanmerking wordt genomen (voor het pensioen bijvoorbeeld is dat beperkt tot 90 % van het pensioen).

¹⁶ Vanaf 1 januari 2014 kunnen immers geen rechten meer worden opgebouwd voor de huidige bonus. De 65-jarigen die in 2015 op pensioen gaan en een IGO-uitkering hebben, hebben dus voor maximaal 2 jaar huidige pensioenbonus opgebouwd en verliezen dus 1 jaar pensioenbonus. De 65-jarigen IGO-gerechtigden die in 2016 op pensioen gaan, hebben nog maximaal 1 jaar huidige pensioenbonus en verliezen dus 2 jaar pensioenbonus. Merk op dat we bij het bepalen van de types IGO-gerechtigden die worden beïnvloed door de nieuwe bonus ervan uitgaan dat deze gepensioneerden niet aan de loopbaanvoorwaarden voor vervroegde pensionering voldoen en zij enkel op wettelijke leeftijd op pensioen gaan.

¹⁵ Dans le cadre de l'examen des ressources en vue de l'octroi de la GRAPA, le montant total du bonus est pris en considération (contre 90 % pour la pension).

¹⁶ La constitution de droits pour le bonus actuel prend fin au 31 décembre 2013. Les individus qui prennent leur pension en 2015 et perçoivent une GRAPA n'ont constitué des droits pour le bonus actuel que durant deux ans maximum et perdent donc 1 an de bonus de pension. Les individus qui, en 2016, prennent leur pension à 65 ans et perçoivent alors la GRAPA ont constitué pendant un an maximum des droits pour le bonus actuel et perdent donc deux ans de bonus de pension. Notons que pour déterminer les types de bénéficiaires de la GRAPA qui sont influencés par le nouveau bonus, nous sommes partis de l'hypothèse que ces pensionnés ne remplissent pas la condition de carrière pour partir anticipativement à la retraite et prennent donc leur retraite à l'âge légal.

daling van het gemiddeld bedrag van de uitkering. Dit laatste vloeit voort uit de vervanging van de huidige stelsels inzake bonus en leeftijdscomplement door de nieuwe bonus. De progressiviteit van de gerealiseerde besparingen in de drie pensioenregelingen weerspiegelt grotendeels het feit dat de bonushervorming enkel betrekking heeft op de toekomstige generaties van nieuwe pensioengerechtigden. Zolang alle generaties gerechtigden van een regeling niet met de nieuwe bonusbepalingen geconfronteerd werden, zullen de door de hervorming gerealiseerde besparingen toenemen, maar in een steeds trager tempo door het relatief zwakkere aandeel van de oudste generaties gepensioneerd binnen de populaties van gerechtigden. Die progressiviteit van de gerealiseerde besparing in de drie regelingen wordt versterkt door het feit dat de pensioenbonus en het leeftijdscomplement pas recent werden ingevoerd (respectievelijk in 2006 en 2000) en slechts betrekking hebben op alle generaties van gepensioneerd in de loop van de jaren 2030 (de eerste generatie van gepensioneerd die recht had op het leeftijdscomplement is in 2001 met pensioen gegaan en die recht had op een pensioenbonus in 2007). Het is dus nu pas dat de huidige systemen inzake bonus en leeftijdscomplement op kruissnelheid komen en dus ook de besparingsmogelijkheden die gekoppeld zijn aan een hervorming van die systemen.

In de zelfstandigenregeling heeft de bonushervorming de grootste weerslag. Ten opzichte van een scenario waarin de bonus volgens de huidige modaliteiten zou behouden blijven, leidt het scenario met de nieuwe pensioenbonus op lange termijn tot een daling van de uitgaven in de zelfstandigenregeling met 3,1 %. Twee elementen ondersteunen die relatief sterke invloed van de bonushervorming. Ten eerste is het gemiddelde pensioen zonder bonus vrij laag in die regeling, waardoor het relatieve belang van de gerealiseerde besparing des te groter is. Daarnaast speelt het grote aandeel van de zelfstandige werknemers die hun professionele activiteiten voortzetten tot de leeftijd van 65 jaar of zelfs later, zonder daardoor noodzakelijk een loopbaan van 40 jaar of langer te hebben. De impact van de nieuwe voorwaarde die door de hervorming wordt gesteld, is dus vooral van belang voor die regeling. We merken ook op dat het persoonlijk karakter van het recht op de nieuwe pensioenbonus (dat in tegenstelling tot de bonus in de huidige wetgeving niet opgenomen wordt in de berekening van het overlevingspensioen), de gerealiseerde besparing kan doen toenemen. Omgekeerd zal de gerealiseerde besparing in de projectie dalen door de forfaitaire aard en de aanpassing aan de prijzen van de pensioenbonus wanneer ze wordt uitgedrukt in % van de pensioenuitgaven.

In de overheidssector gaat momenteel de meerderheid van de gerechtigden vanaf 60 jaar met pensioen aangezien er geen loopbaanvoorwaarde is voor vervroegd pensioen. De pensioenhervorming van december 2011 voert een dergelijke voorwaarde in en ook al is een groot aantal ambtenaren verplicht zijn pensioen (soms aanzienlijk) uit te stellen, zou de meerderheid van hen met pensioen blijven gaan zodra ze daar de gelegenheid toe hebben. In die context zou de vervanging van het leeftijdscomplement (toegekend voor alle effectieve prestaties na 60 jaar) door de nieuwe bonus (waarvan het voordeel in de praktijk onderworpen is aan het aantonen van een loopbaan van meer dan 40 jaar) leiden tot een drastische daling van het aantal gerechtigden op dat voordeel (of een

à la retraite) et par le recul du montant moyen de l'allocation qu'entraîne la substitution des systèmes actuels de bonus et de complément pour âge par le nouveau bonus. La progressivité des économies réalisées dans les trois régimes de pension reflète, en grande partie, le fait que la réforme du bonus ne concerne que les futures générations de nouveaux bénéficiaires d'une pension. Tant que l'ensemble des générations de bénéficiaires d'un régime n'a pas été confronté aux nouvelles dispositions en matière de bonus, l'économie engendrée par les réformes aura tendance à s'accroître, même si c'est à un rythme de moins en moins rapide en raison du poids relativement plus faible des générations les plus âgées de pensionnés au sein des populations de bénéficiaires. Cette progressivité des économies réalisées dans les trois régimes est renforcée par le fait que le bonus de pension et le complément d'âge n'ont été instaurés qu'assez récemment (respectivement en 2006 et en 2000) et ne concerneront l'ensemble des générations de pensionnés qu'au courant des années 2030 (la première génération de pensionnés ayant pu bénéficier du complément pour âge est celle partie à la retraite en 2001, d'un bonus de pension, celle partie en 2007). C'est alors seulement que les régimes actuels de bonus et de complément pour âge arriveront à maturité et donc aussi le potentiel d'économie lié à une réforme de ces régimes.

C'est dans le régime des travailleurs indépendants que la réforme du bonus a la plus forte incidence. Comparativement aux dépenses du régime dans un scénario où le bonus serait maintenu selon ses modalités actuelles, le scénario avec le nouveau bonus engendre à long terme une réduction de 3,1 % des dépenses. Deux éléments sous-tendent cette influence relativement forte de la réforme du bonus. Premièrement, la pension moyenne hors bonus est relativement faible dans ce régime, ce qui accroît d'autant l'importance relative de l'économie réalisée. Deuxièmement, la proportion de travailleurs indépendants poursuivant leur activité professionnelle jusqu'à 65 ans, voire au-delà, sans pour autant justifier d'une carrière de plus de 40 ans, est fort importante. L'impact de la conditionnalité nouvelle introduite par la réforme est donc spécialement important dans ce régime. Remarquons également que le caractère personnel du droit au nouveau bonus (non pris en compte, contrairement au bonus dans la législation actuelle, dans le calcul de la pension de survie) permet d'accroître les économies réalisées. A l'inverse, la nature forfaitaire et la seule adaptation aux prix des bonus de pension tendra à réduire en projection l'économie réalisée lorsqu'elle est exprimée en pourcentage des dépenses de pension.

Dans le régime de la fonction publique, les bénéficiaires partent actuellement en majorité, en l'absence d'une condition de carrière à un départ anticipé, à la retraite dès 60 ans. La réforme des pensions de décembre 2011 introduit une telle condition et, même si un nombre relativement important de fonctionnaires se verra contraint de reporter, parfois de manière substantielle, son départ en pension, une majorité d'entre eux devrait continuer à partir à la retraite dès qu'elle en a l'opportunité. Dans ce contexte, la substitution du complément pour âge (accordé pour toute prestation effective après 60 ans) par le nouveau bonus (dont le bénéfice est conditionnel en pratique à la justification d'une carrière de plus de 40 ans) engendre une baisse drastique du nombre de

daling van meer dan 90 % van het aantal bonusgerechtigden vanaf 2018 in vergelijking met het aantal nieuwe gepensioneerden die een leeftijdscomplement krijgen). Bovendien leidt die vervanging tot een aanzienlijke daling van het aantal jaren waarvoor een complement wordt toegekend. Tot slot is het gemiddeld bedrag voor het leeftijdscomplement per effectieve prestatiedag gemiddeld heel wat hoger dan dat van de bonus. Jaar na jaar wordt dat verschil groter omdat het leeftijdscomplement parallel evolueert met het loon (het komt overeen met een percentage van het pensioen) en de nieuwe bonus enkel de prijsevolutie volgt. Die dynamiek (en de perequatie van het leeftijdscomplement) verklaart voor een groot deel het nog steeds groeiend profiel op langere termijn (na 2040) van de gerealiseerde besparingen in die regeling. In 2060 zullen de pensioenuitgaven van de overheid dalen met 1,9 % in het scenario van de nieuwe bonus.

In de werknemersregeling heeft de vermindering van de uitgaven (uitgedrukt in % van de uitgaven in een scenario met behoud van de bonus volgens de huidige modaliteiten) dezelfde grootteorde en een vergelijkbaar profiel als de vermindering van de uitgaven bij de overheid. Ook al genieten ze een pensioen dat gemiddeld lager is dan in de overheidssector, toch verlaten heel wat werknemers de arbeidsmarkt via andere regelingen dan het pensioen en verwerven ze aldus geen recht op de bonus in de huidige regeling. In tegenstelling tot het leeftijdscomplement of de nieuwe bonus is de huidige bonus bovendien opgenomen in de berekening van het overlevingspensioen. In de werknemersregeling wordt het nog groeiend profiel op langere termijn van de gerealiseerde besparingen met name gedictéerd door de evolutie van het aantal gerechtigden op de bonus in een scenario waarin de bonus, zoals nu het geval is, wordt toegekend zonder loopbaanvoorwaarde (vanaf 62 jaar). In een macro-economische context van een geleidelijk toenemende werkgelegenheidsgraad, vooral in de werknemersregeling, stijgt het aantal gerechtigden op de huidige bonus in die regeling, waardoor op lange termijn de besparingsmogelijkheden door de invoering van de alternatieve bonus stijgen. Op lange termijn dalen de uitgaven in de werknemersregeling met 1,9 % (ten opzichte van een scenario waarin de bonus volgens de huidige modaliteiten wordt behouden).

Het stelsel van de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) zou de bijkomende uitgaven moeten dragen in geval van de invoering van de nieuwe bonus die gekoppeld is aan een loopbaanvoorwaarde, of een toename van 4,3 % van de uitgaven tegen 2060. De IGO-gerechtigden die een pensioenbonus zouden krijgen in een scenario waarin die behouden wordt volgens de huidige modaliteiten, zouden in de meeste gevallen en door de loopbaanvoorwaarde geen recht meer hebben op de nieuwe bonus en daardoor zou hun IGO-uitkering verhogen. Andere gepensioneerden van wie het gecumuleerd bedrag van het pensioen en de (huidige) bonus iets boven de IGO-grens ligt, zouden het recht op die uitkering verkrijgen omdat zij de pensioenbonus verliezen. TABEL 24 HIER!!!!

bénéficiaires d'un tel avantage (soit un recul de plus de 90 % dès 2018 du nombre de bénéficiaires d'un bonus comparativement au nombre de nouveaux pensionnés bénéficiant d'un complément pour âge). En outre, cette substitution engendre une baisse importante du nombre d'années pour lesquelles un supplément est attribué. Notons finalement que, par jour de prestation effective, le montant moyen du complément pour âge est en moyenne nettement supérieur à celui du bonus. Année après année, cet écart s'accroît dans la mesure où, alors que le complément pour âge évolue parallèlement au salaire (il correspond à un pourcentage de la pension), le nouveau bonus suit la seule évolution des prix. Cette dynamique (ainsi que la péréquation du complément pour âge) explique en grande partie le profil encore croissant à plus long terme (après 2040) des économies réalisées dans le régime. En 2060, les dépenses de pensions de la fonction publique sont en recul de 1,9 % dans le scénario du nouveau bonus.

Dans le régime salarié, la réduction des dépenses (exprimée en % des dépenses dans un scénario avec maintien du bonus selon ses modalités actuelles) est d'un ordre de grandeur et d'un profil comparable à la réduction des dépenses dans la fonction publique. Même s'ils bénéficient d'une pension légale d'un montant en moyenne inférieur à celui perçu par les anciens agents de la fonction publique, de nombreux salariés quittent le marché du travail au travers d'autres régimes que celui des pensions et n'accumulent aucun droit au bonus, même dans le régime actuel. Par ailleurs, à l'inverse du complément pour âge ou du nouveau bonus, le bonus actuel est pris en compte dans le calcul de la pension de survie. Dans le régime salarié, le profil encore croissant à plus long terme des économies réalisées est notamment dicté par l'évolution du nombre de bénéficiaires du bonus dans un scénario où le bonus est accordé, comme actuellement, sans condition de carrière (à partir de 62 ans). Dans un contexte macroéconomique de hausse progressive du taux d'emploi principalement alimentée par une création d'emploi dans le régime salarié, le nombre de bénéficiaires de l'actuel bonus croît dans le régime, augmentant à long terme le potentiel d'économie de l'introduction du nouveau bonus. A long terme, les dépenses du régime salarié se réduisent de 1,9 % (comparativement à un scénario où le bonus est maintenu selon ses modalités actuelles).

Le régime de la GRAPA aurait à supporter des dépenses supplémentaires en cas d'introduction du nouveau bonus conditionnel à une condition de carrière, soit une augmentation de 4,3 % des dépenses à l'horizon 2060. Les bénéficiaires de la GRAPA qui percevraient un bonus de pension dans un scénario où celui-ci serait maintenu selon ses modalités actuelles n'auraient, dans une vaste majorité et en raison de la condition de carrière, plus droit au nouveau bonus et verraient de ce fait leur allocation de GRAPA augmenter. D'autres pensionnés, dont le montant cumulé de la pension et du bonus se situe un peu au-dessus du seuil de la GRAPA, acquerraient un droit à cette allocation en raison de la perte du bonus de pension.

Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Laurette ONKELINX (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Eric MASSIN (PS)

Nr. 16 VAN DE HEER HEDEBOUW

Art. 2 tot en met 26

Deze artikelen doen vervallen.

VERANTWOORDING

Dit wetsontwerp bevat bepalingen die tot doel hebben om de personeelsleden van overheidsdiensten langer te laten werken voor een lager pensioen.

Deze maatregelen zijn onrechtvaardig en maken een inbreuk op het recht op een volwaardig pensioen, dat het resultaat is van decennialange sociale strijd.

In het Europees Sociaal Handvest en in het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele rechten, verbond België zich tot de 'progressieve verwezenlijking' en de 'geleidelijke verhoging' van de sociale grondrechten.

Dit wetsontwerp pleegt een inbreuk op deze verbintenis.

N° 16 DE M. HEDEBOUW

Art. 2 à 26

Supprimer ces articles.

JUSTIFICATION

Le projet de loi contient des dispositions visant à faire travailler plus longtemps les agents des services publics, ainsi qu'à diminuer le montant de leur pension.

Ces mesures sont injustes et portent atteinte au droit à une pension digne de ce nom acquis au terme d'une lutte sociale de plusieurs décennies.

Dans la Charte sociale européenne et dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Belgique s'est engagée à 'assurer progressivement l'(...) exercice' des droits sociaux fondamentaux ainsi qu'à s'efforcer de 'porter progressivement' ces droits 'à un niveau plus haut'.

En déposant ce projet de loi, le gouvernement renie cet engagement.

Raoul HEDEBOUW (PTB-GO!)