

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 november 2014

BELEIDSVERKLARING (*)

Pensioenen

Zie:

Doc 54 **0020/ (2014/2015):**
001: Federale regeringsverklaring.
002 tot 022: Beleidsverklaringen.

(*) Overeenkomstig artikel 121*bis* van het Reglement.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 novembre 2014

**EXPOSÉ D'ORIENTATION
POLITIQUE (*)**

Pensions

Voir:

Doc 54 **0020/ (2014/2015):**
001: Déclaration du gouvernement fédéral.
002 à 022: Exposés d'orientation.

(*) Conformément à l'article 121*bis* du Règlement.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

PENSIOENEN

1. Inleiding

Terwijl ze in 1960 slechts 69 jaar was, steeg de levensverwachting in België intussen naar 81 jaar. En deze leeftijd zal nog met meer dan vijf jaar toenemen tegen 2060.

Deze verlenging van de levensduur is uiteraard een kans voor onze samenleving maar leidt, in combinatie met de naoorlogse babyboomers die de pensioenleeftijd bereiken, tot een algemene vergrijzing van de bevolking. Meer dan 2 miljoen van onze medeburgers zijn vandaag ouder dan 65 jaar. En ondanks de nieuwe demografische groei die het land kent, blijft het aandeel gepensioneerden sneller toenemen dan dat van de actieven. Terwijl het ratio van het aantal actieven in verhouding met het aantal personen ouder dan 65 nog 3,38 bedroeg in 2012, zal dit niet meer zijn dan 2,04 in 2040.¹

In 2013 was de gemiddelde uitstapleeftijd uit de arbeidsmarkt in België voor mannen 59,6 jaar en voor vrouwen 58,7 jaar. Binnen de OESO is de gemiddelde uitstapleeftijd 64,2 jaar voor mannen en 63,6 jaar voor vrouwen. België bevindt zich zo bij de OESO-landen met de laagste uitstapleeftijd.

Voor wat de werkgelegenheidsgraad betreft voor de 60 tot 64-jarigen, deze bedroeg in 2013 17,97 % in België tegenover 41,6 % voor de landen van de OESO.

Bovendien is het budget voor de betaling van de pensioenen gestegen van 25 naar 36,5 miljard euro tussen 2006 en 2013, met andere woorden een verhoging van meer dan 1,5 miljard per jaar! In zijn laatste rapport bevestigt de Studiecommissie voor de Vergrijzing dat, ondanks de maatregelen die werden genomen tijdens de vorige legislatuur, de uitgaven in de loop van de komende jaren nog sterk zullen toenemen. Zonder nieuwe hervormingen zal de pensioenkost nog met 4,1 % van het BBP toenemen tussen 2013 en 2060.

Door deze situatie is het doorvoeren van verdere hervormingen onvermijdelijk en dringend om de sociale en financiële duurzaamheid van onze pensioenen te garanderen. Niets ondernemen zou onverantwoordelijk zijn en zou er uiteindelijk toe leiden dat de pensioenen verlaagd moeten worden en een groot aantal ouderen in de armoede gestort worden. Dat kunnen we niet toelaten.

¹ Pensioenpanorama, OESO 2013.

PENSIONS

1. Introduction

Alors qu'elle n'était encore, en 1960, que de 69 ans, l'espérance de vie en Belgique est désormais de 81 ans. Et cet âge devrait encore augmenter de plus de 5 ans jusqu'en 2060.

Cet allongement de la durée de la vie est évidemment une chance pour notre société mais, conjugué à l'arrivée à la retraite des baby-boomers de l'après-guerre, il conduit à un vieillissement global de la population. Plus de 2 millions de nos concitoyens ont aujourd'hui plus de 65 ans. Et malgré le nouvel essor démographique que connaît le pays, la proportion de retraités continue à augmenter plus rapidement que celle des actifs. Alors que le ratio du nombre d'actifs par rapport au nombre de personnes âgées de plus de 65 ans était encore de 3,38 en 2012, il ne sera plus que de 2,04 en 2040.¹

En 2013, l'âge moyen de sortie du marché du travail était en Belgique de 59,6 ans pour les hommes et 58,7 ans pour les femmes. Au sein de l'OCDE, cet âge moyen est de 64,2 ans pour les hommes et de 63,6 ans pour les femmes. La Belgique figure ainsi parmi les pays de l'OCDE où l'âge moyen de sortie est le plus faible.

Quant au taux d'emploi pour les 60-64 ans, il était en 2013 de 17,97 % en Belgique contre 41,6 % dans les pays de l'OCDE.

Par ailleurs, le budget de paiement des pensions est passé de 25 à 36,5 milliards d'euros entre 2006 et 2013, soit une progression de plus de 1,5 milliard € par an! Dans son dernier rapport, le Comité d'Etude sur le vieillissement confirme, malgré les mesures prises sous la législature précédente, l'augmentation importante des dépenses au cours des prochaines années. Sans nouvelles réformes, le coût budgétaire des pensions augmentera encore de 4,1 % du PIB entre 2013 et 2060.

Cette situation rend inéluctable et urgente l'adoption de réformes visant à garantir la durabilité sociale et financière de nos pensions. Ne rien faire serait irresponsable et aboutirait finalement à devoir réduire les pensions et à plonger dans la pauvreté un grand nombre de personnes âgées, ce que nous ne pouvons accepter.

¹ Panorama des Pensions, OCDE 2013.

De vorige regering heeft reeds verschillende hervormingen doorgevoerd. Zo werden de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden om vervroegd op pensioen te kunnen gaan aanzienlijk verstrengd: tussen 2012 en 2016 werd de minimumleeftijd opgetrokken van 60 tot 62 jaar met een minimale loopbaan van 5 jaar (binnen de overheid) of van 35 jaar (in de privésector) tot 40 jaar.

Ook de berekening van de ambtenarenpensioenen werd herzien: nu worden de laatste 10 jaar van de loopbaan in rekening gebracht en de meest voordelige tantièmes werden afgeschaft.

De regering zal de uitvoering van deze hervormingen verder zetten, maar deze zullen niet volstaan om de houdbaarheid van ons pensioensysteem te garanderen. Andere hervormingen zijn nodig om de komende jaren na de afloop van de actieve carrière een gepaste levensstandaard te blijven garanderen.

Bovenop het feit dat de hervormingen de financiële en sociale houdbaarheid zullen verzekeren, streven ze de volgende doelstellingen na:

- de pensioenen moeten erkenning tonen voor het werk dat iemand presteerde ten voordele van de samenleving. Het systeem moet waken over het basisprincipe van evenredigheid tussen de geleverde inspanning en bijdrage en de verkregen prestaties;

- als men de vervangingsratio van de pensioenen wil verhogen, moet er gewaakt worden over een beter evenwicht tussen repartitie en kapitalisatie. Dit evenwicht zal bereikt worden via een veralgemening van de aanvullende pensioenen;

- ons pensioensysteem moet niet enkel intergenerationale solidariteit weergeven, maar ook een intragenerationale solidariteit. Het is zo dat de harmonisering van de verschillende pensioenstelsels wordt verder gezet om een maximale meeneembaarheid tussen de verschillende stelsels te bereiken: het gaat over het weghalen van obstakels die de mobiliteit tussen verschillende statuten verhinderen alsook over de versterking van de billijkheid op het vlak van solidariteit tussen senioren. Dit impliceert niet dat alle pensioenstelsels (werknemers, zelfstandigen, ambtenaren) identiek zouden zijn. Maar de eventuele verschillen qua hoogte van het bedrag moeten op voorhand verantwoord worden en in een algemeen coherent kader ingepast kunnen worden;

- het gezond maken van de begroting moet toelaten om budget vrij te maken om de band met de welvaart volledig te herstellen, wat zal toelaten de laagste pensioenen en de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) te herwaarderen;

Plusieurs réformes ont déjà été entreprises sous le gouvernement précédent. C'est ainsi que les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la pension anticipée ont été relevées de façon importante: Relèvement, entre 2012 et 2016, de l'âge minimum de 60 ans à 62 ans et de la carrière minimum de 5 ans (dans la fonction publique) ou 35 ans (dans le secteur privé) à 40 ans.

C'est ainsi également que le calcul des pensions des fonctionnaires a été revu afin de prendre en compte les 10 dernières années de la carrière et que les tantièmes les plus favorables ont été supprimés.

Le gouvernement poursuivra la mise en œuvre de ces réformes mais celles-ci ne seront pas suffisantes pour garantir la viabilité de notre système de pension. D'autres réformes doivent être adoptées dans la perspective de continuer à garantir, dans les prochaines années, un niveau de vie approprié au terme de la carrière active.

Outre le fait qu'elles assureront la soutenabilité financière et sociale de notre système de pension, ces nouvelles réformes poursuivront les objectifs suivants:

- les pensions doivent être un instrument de reconnaissance du travail effectué au profit de la société. Le système doit veiller à respecter le principe général d'une proportionnalité entre l'effort de cotisation et les prestations obtenues;

- si on veut augmenter le taux de remplacement des pensions, il faut veiller à un meilleur équilibre entre les techniques de répartition et de capitalisation. Cet équilibre passe notamment par une généralisation des pensions complémentaires;

- notre système de pension doit être l'expression non seulement d'une solidarité intergénérationnelle mais également d'une solidarité intra-générationnelle. C'est ainsi que l'harmonisation des différents statuts sera poursuivie afin de réaliser une portabilité maximale entre les régimes: il s'agit de lever les obstacles à la mobilité de l'emploi entre les statuts mais également d'offrir une plus grande équité dans la mise en œuvre de la solidarité entre les seniors. Ceci n'implique pas que tous les statuts (salariés, indépendants, fonctionnaires) soient identiques. Mais leurs différences de niveau éventuelles, dûment justifiées au préalable, doivent pouvoir s'inscrire dans un cadre général cohérent;

- l'assainissement budgétaire doit permettre de dégager des marges budgétaires pour rétablir une liaison complète au bien-être qui permettra de revaloriser les pensions les plus faibles ainsi que la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA);

— als men de financiering van de pensioenen wil garanderen, is het van cruciaal belang om de activiteitsgraad te verhogen. In deze context is het passend om gepensioneerden die een professionele activiteit willen verder zetten niet langer te bestraffen, zelfs als ze geen 42 loopbaan jaren hebben bereikt. Men moet verder maatregelen blijven nemen om de effectieve uitstapleeftijd van de arbeidsmarkt te verlaten, waarbij men weliswaar rekening houdt met de zwaarte van bepaalde beroepen;

— het pensioensysteem moet de keuzevrijheid laten aan personen in het beheer van hun loopbaan en de verdeling tussen werk- en rustperiodes. Het opheffen van de beperkingen van de toegelaten arbeid en het instellen van een stelsel van deeltijds pensioen helpen mee om dit doel te bereiken;

— ons pensioensysteem moet gemoderniseerd worden. Het moet allereerst aangepast worden aan de evoluties van onze samenleving, met name aan de gewijzigde familiale dimensie. Het systeem moet vervolgens transparanter gemaakt worden en de burger toelaten geïnformeerd te worden over de evolutie van zijn pensioenrechten;

— tot slot is het van essentieel belang dat de Belgische traditie van sociaal overleg behouden blijft, in het bijzonder wanneer het gaat over het definiëren van de ambitieuze maatregelen om ons sociale beschermingsmodel te versterken. De hervormingen die zullen worden ingevoerd in het pensioendomein zullen deel uitmaken van sociaal overleg.

Het is in overleg met de sociale partners dat de regering zal beslissen over de nodige structurele hervormingen en ze specifieke maatregelen zal nemen die er op gericht zijn de loopbaan te verlengen.

Met het oog op een permanente en systematische opvolging van de sociale en financiële leefbaarheid van het pensioensysteem, zal de regering trouwens een adviserend Nationaal Pensioencomité oprichten.

Het Nationaal Pensioencomité zal tripartite worden samengesteld, en bestaan uit (1) vertegenwoordigers van de federale regering en de diverse overheidsniveaus; (2) de vertegenwoordigers van de sociale partners van de privésector (werknemers en zelfstandigen); (3) vertegenwoordigers van de sociale partners van de overheidssector.

Het Nationaal Pensioencomité zal ondersteund worden door een Kenniscentrum voor de Pensioenen dat zal functioneren in de vorm van een shared service center dat voorgebracht wordt door de gedeelde kennis waarover de drie pensioeninstellingen beschikken.

— si nous voulons garantir le financement des pensions, il est primordial d'augmenter le taux d'activité. Il convient par exemple de cesser de punir les pensionnés qui souhaitent poursuivre une activité professionnelle, même lorsqu'ils ne totalisent pas 42 ans de carrière. 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;

— le système de pension doit laisser une liberté de choix des personnes dans la gestion de la carrière et la répartition des périodes de travail et de repos. La suppression des limites de travail autorisé et la mise en place d'un régime de pension à temps partiel participent à cet objectif;

— notre système de pension doit être modernisé. Il doit l'être tout d'abord pour s'adapter aux évolutions de notre société, notamment en ce qui concerne la dimension familiale. Il s'agit ensuite de le rendre plus transparent et de permettre aux citoyens d'être informés sur l'évolution de leurs droits à la pension;

— enfin, il est essentiel de préserver la tradition belge du dialogue social, en particulier lorsqu'il s'agit de définir des mesures ambitieuses destinées à renforcer notre modèle de protection sociale. Les réformes qui seront mises en œuvre dans le domaine des pensions devront faire l'objet d'une concertation sociale.

C'est en concertation avec les partenaires sociaux que le gouvernement décidera des réformes structurelles nécessaires et prendra les mesures spécifiques visant à allonger les carrières.

En vue du suivi permanent et systématique de la viabilité sociale et financière du système des pensions, le gouvernement créera par ailleurs un Comité national consultatif des Pensions.

Le Comité national des Pensions aura une composition tripartite: il réunira (1) des représentants du gouvernement fédéral et des divers niveaux de pouvoir; (2) des représentants des interlocuteurs sociaux du secteur privé (salariés et indépendants); (3) des représentants des interlocuteurs sociaux du secteur public.

Le Comité national des Pensions sera soutenu par un centre d'expertise des pensions qui fonctionnera sous la forme d'un shared service center issu du partage de l'expertise dont dispose les trois institutions de pension.

De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 wordt gevraagd om te fungeren als Academische Raad van het Kenniscentrum en van het Nationaal Pensioencomité. Het Federaal Planbureau, de Studiecommissie voor de vergrijzing en de universiteiten worden bovendien nauw betrokken bij de werkzaamheden van het Kenniscentrum.

2. Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

De "Commissie Pensioenhervorming 2020-2040" werd in april 2013 opgericht door de minister van Pensioenen en de minister van Middenklasse en Zelfstandigen. Deze Commissie heeft zijn rapport opgeleverd in juni 2014.

Het niveau en de diversiteit van de leden waaruit de commissie was samengesteld, geven een onweerlegbare wetenschappelijke waarde aan de conclusies van dit rapport dat 3 essentiële waarden vooropstelt: solidariteit, individuele verantwoordelijkheid en intergenerationeel evenwicht.

De Commissie onderstreept de noodzaak om snel nieuwe hervormingen in ons pensioensysteem door te voeren. Ze steunt op 10 principes die het fundament vormen van de hervormingen die deel uitmaken van het regeerakkoord:

1. de opbouw van de wettelijke pensioenen moet transparant zijn;
2. de sociale performantie en de financiële houdbaarheid van de drie stelsels moeten voortdurend opgevolgd worden;
3. de vooraf vastgelegde spelregels die evenwichten verzekeren en een sterke betrokkenheid van de sociale partners moeten daarbij hand in hand gaan;
4. de hoogte van de pensioenen moet gehandhaafd worden door de loopbanen te verlengen;
5. de voorwaarden m.b.t. de lengte van de loopbaan opdat men toegang zou hebben tot het pensioen moeten in de verschillende stelsels op elkaar afgestemd worden;
6. de berekening van het pensioen moet gebaseerd zijn op het arbeidsinkomen van de hele loopbaan, en niet enkel op het einde van de loopbaan;

La Commission de réforme des pensions 2020-2040 sera invitée à agir en tant que Conseil Académique du Centre d'Expertise et du Comité national des Pensions. Le Bureau fédéral du Plan, le Comité d'étude sur le vieillissement et les universités seront par ailleurs étroitement impliqués dans les travaux du Centre d'Expertise.

2. Commission des réformes des pensions 2020-2040

La "Commission pour la réforme des pensions 2020-2040" a été mise en place en avril 2013 par le ministre des Pensions et la ministre des Classes moyennes et des Indépendants. Cette Commission a rendu son rapport en juin 2014.

La qualité et le pluralisme des experts qui composaient la Commission donnent une valeur scientifique incontestable aux conclusions de ce rapport qui met en avant 3 valeurs essentielles: la solidarité, la responsabilité individuelle et l'équilibre intergénérationnel.

La Commission souligne la nécessité d'entamer rapidement de nouvelles réformes de notre système de pensions. Elle pose 10 principes qui constituent le fondement des réformes contenues dans l'accord de gouvernement:

1. la constitution des pensions légales doit être transparente;
2. la performance sociale et la soutenabilité financière des trois régimes doivent faire l'objet d'un suivi permanent;
3. des règles du jeu fixées au préalable pour garantir les équilibres et une implication étroite des partenaires sociaux doivent aller de pair;
4. le niveau des pensions doit être maintenu grâce à un allongement des carrières;
5. les conditions de durée de carrière à respecter pour accéder à la pension doivent être alignées entre les différents régimes;
6. le calcul de la pension doit être basé sur les revenus du travail de toute la carrière et pas uniquement sur la fin de carrière;

7. er moet een zekere keuzevrijheid bestaan met betrekking tot het moment waarop men zijn pensioen opneemt, met een correctiemechanisme bij vervroegde uittreding dat objectief, billijk en sociaal verantwoord is;

8. de minimumbescherming waar gepensioneerden van genieten, moet verbeterd worden en moet op een veel eenvoudiger manier in verhouding staan tot de lengte en de arbeidsintensiteit van hun loopbaan;

9. de gezinsdimensie van de pensioenstelsels moet worden gemoderniseerd en eenvormig gemaakt;

10. een sterkere band is nodig tussen effectieve arbeidsprestaties en de hoogte van het pensioen.

Op basis van deze 10 principes formuleert de Commissie verschillende concrete voorstellen die grotendeels hernomen werden in het regeerakkoord. Een aantal van deze voorstellen maken deel uit van maatregelen die op korte of middellange termijn in werking treden. Andere, zoals de invoering van een repartitiesysteem op basis van punten, zullen tijdens deze legislatuur vastgelegd en gepland worden om op langere termijn toegepast te worden.

Deze nota zet de koers uit die gevolgd zal worden in de loop van deze legislatuur.

3. Oriëntatienota voor de legislatuur 2014-2019

3.1 Actief ouder worden

3.1.1 *Op korte en middellange termijn: opname van het pensioen uitstellen*

Om de opname van het pensioen uit te stellen, zal de regering de voorwaarden om op pensioen te gaan aanpassen:

— De leeftijd waarop men vervroegd op pensioen kan gaan, wordt in 2017 op 62,5 jaar gebracht en in 2018 op 63 jaar. De loopbaanvoorwaarde stijgt tot 41 jaar in 2017 en tot 42 jaar in 2019.

Voor lange carrières blijft het mogelijk om vervroegd op pensioen te gaan op 60- of 61-jarige leeftijd. In 2019 zal de loopbaan 44 jaar bedragen om op 60-jarige leeftijd op pensioen te gaan en 43 jaar om op 61-jarige leeftijd op pensioen te gaan.

7. s'agissant du moment où l'on prend sa pension, une certaine liberté de choix doit être laissée, avec cependant un mécanisme de correction qui soit objectif, équitable et socialement justifié en cas de pension anticipée;

8. la protection minimale dont bénéficient les pensionnés doit être améliorée et doit être beaucoup plus clairement proportionnelle à la durée et à l'intensité de travail de leur carrière;

9. la dimension familiale des régimes de pension doit être modernisée et uniformisée;

10. un lien plus fort est nécessaire entre prestations de travail effectives et montant de la pension.

Sur base de ces 10 principes, la Commission formule plusieurs propositions concrètes qui sont, pour la plupart, reprises dans l'accord du gouvernement. Certaines de ces propositions feront l'objet de mesures qui entreront en vigueur à court ou moyen terme. D'autres, telles que la mise en place d'un système de répartition sur base de points, seront définies sous cette législature pour une application planifiée à plus long terme.

La présente note expose les orientations qui seront suivies au cours de la législature.

3. Orientations pour la législature 2014-2019

3.1 Vieillir tout en restant actif

3.1.1 *Pour le court et le moyen terme: différer le départ à la retraite*

Afin de différer le départ à la retraite, le gouvernement adaptera les conditions d'admission à la pension:

— L'âge auquel on peut prendre sa retraite anticipée est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018. La condition de carrière est portée à 41 années en 2017 et à 42 années en 2019.

Pour les carrières longues, il sera toujours possible de prendre sa pension à 60 ou 61 ans. Le relèvement de la condition de carrière sera à partir de 2019, de 44 années pour prendre sa pension à 60 ans et de 43 années pour prendre sa pension à 61 ans.

	2016		2017		2018		2019		
Leeftijd voor vervroegd pensioen	62		62,5		63		63		Âge de la pension anticipée
Loopbaan voor vervroegd pensioen	40		41		41		42		Carrière de la pension anticipée
Leeftijd uitzondering lange loopbaan	60	61	60	61	60	61	60	61	Âge Exception carrière longue
Loopbaan uitzondering lange loopbaan	42	41	43	42	43	42	44	43	Carrière Exception carrière longue

In overleg met de sociale partners zullen overgangsmaatregelen voorzien worden die zich inspireren op de overgangsmaatregelen die gehanteerd werden tijdens de vorige pensioenhervorming.

Het regeerakkoord voorziet twee overgangsbepalingen:

— diegene die eind 2016 aan de voorwaarden voldoet om vervroegd op pensioen te gaan, behoudt deze voorwaarden, ongeacht de effectieve latere ingangsdatum van het pensioen;

— de maatregelen die de nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen invoeren, mogen niet tot gevolg hebben dat diegene die 58 jaar oud is in 2016 meer dan 2 jaar langer moet werken in vergelijking met de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van toepassing in 2016. Voor diegene die 59 jaar of ouder is in 2016, mogen de nieuwe maatregelen niet tot gevolg hebben dat hij meer dan een jaar langer moet werken in vergelijking met de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van toepassing in 2016;

— de wettelijke pensioenleeftijd wordt in 2025 verhoogd tot 66 jaar en in 2030 tot 67 jaar, in overeenstemming met het scenario dat door de Pensioencommissie naar voor gebracht wordt: “de wettelijke pensioenleeftijd wordt in 2025 verhoogd naar 66 jaar en in 2030 naar 67 jaar”. In deze context moet aangestipt worden dat de wettelijke pensioenleeftijd reeds in verschillende Europese landen op 67 jaar gebracht is of men hiertoe de nodige stappen ondernomen heeft (Denemarken, Duitsland, Griekenland, IJsland, Italië, Nederland, Noorwegen, Polen, Slowakije en Spanje). Ierland en het Verenigd Koninkrijk hebben de wettelijke pensioenleeftijd tot 68 jaar verhoogd.²

² Pensioenpanorama, OESO 2013.

En concertation avec les partenaires sociaux, des mesures transitoires seront adoptées en s’inspirant des mesures transitoires adoptées sous l’empire de la précédente réforme des pensions.

L’accord de gouvernement prévoit deux dispositions transitoires:

— celui qui d’ici fin 2016 remplit les conditions pour un départ à la retraite anticipée conserve ces conditions quelle que soit la date effective ultérieure de sa retraite;

— les mesures concernant l’introduction de nouvelles conditions d’âge et de carrière pour partir en pension anticipée ne peuvent pas avoir pour conséquence que celui qui est âgé de 58 ans en 2016 doit travailler plus de 2 ans par rapport aux conditions d’âge et de carrière applicables en 2016. Pour celui qui est âgé de 59 ans et plus en 2016, les nouvelles mesures ne peuvent pas avoir pour conséquence qu’il doive travailler plus d’un an par rapport aux conditions d’âge et de carrière applicables en 2016;

— l’âge légal de la retraite est par ailleurs porté en 2025 à 66 ans et en 2030 à 67 ans, conformément au scénario évoqué par la Commission: “L’âge légal de la pension passerait à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030”. A cet égard, il faut noter que plusieurs pays européens ont déjà relevé ou décidé de relever l’âge légal de la retraite à 67 ans (Danemark, Allemagne, Grèce, Islande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Pologne, République slovaque et Espagne). L’Irlande et le Royaume-Uni ont porté cet âge à 68 ans.²

² Panorama des Pensions, OCDE 2013.

Het verdient nadruk dat de referentieloopbaan, in tegenstelling tot het door de Pensioencommissie naar voor gebrachte scenario, niet verlengd wordt en de huidige 45 jaar behouden blijft. De impact van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd zal zich dus situeren, zoals vandaag, bij diegenen die niet aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen voldoen. De voortzetting van de beroepsactiviteit na het bereiken van de referentieloopbaan zal verder opbouw van pensioenrechten tot gevolg hebben, en dit volgens dezelfde modaliteiten in de drie pensioenstelsels. Bovendien zal het recht op tijdelijke werkloosheid en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen geopend kunnen worden door personen die na 65-jarige leeftijd blijven werken, volgens door de regering nog te bepalen voorwaarden.

— De Pensioencommissie geeft aan dat het wenselijk is dat men na de wettelijke pensioenleeftijd onbeperkte beroepsinkomsten kan ontvangen wanneer men op pensioen is. De regering heeft besloten dit voorstel over te nemen en dit uit te breiden tot werknemers die 45 loopbaan jaren bewijzen, zelfs als deze de wettelijke pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben.

De beroepsinkomsten ontvangen in het kader van cumulatie met een rustpensioen zullen echter geen bijkomende pensioenrechten openen.

In geval van vervroegd pensioen blijven de huidige grensbedragen behouden. In geval van overschrijding zal de sanctie, zowel voor het rust- als het overlevingspensioen, proportioneel zijn ten opzichte van de overschrijding. Het pensioen zal dus niet langer geschorst worden wanneer de beroepsinkomsten de vastgelegde grensbedragen met 25 % of meer overschrijden, zoals vandaag het geval is.

3.1.2 *Op lange termijn: automatische aanpassingsmechanismes*

De regering zal automatische aanpassingsmechanismes definiëren die zowel de pensioenberekening als het moment van opening van het recht betreffen:

— Wat de pensioenberekening betreft, zal de regering, in nauw overleg met de sociale partners en het Nationaal Pensioencomité, een grondige studie uitvoeren met betrekking tot het voorstel van de Pensioencommissie dat het pensioenregime van de eerste pijler omvormt tot een puntensysteem.

In dit puntensysteem zal het pensioen berekend worden op basis van het aantal punten dat de burger in de loop van zijn loopbaan opgebouwd heeft. Deze punten zullen op een individuele rekening geplaatst worden en omgezet worden in euro wanneer het pensioen ingaat.

Il faut souligner que, contrairement au scénario évoqué par la Commission, la carrière de référence, qui est actuellement de 45 ans, n'est pas allongée. L'impact du relèvement de l'âge légal demeurera dès lors limité, comme aujourd'hui, à ceux qui ne remplissent pas les conditions pour partir en pension anticipée. La poursuite de l'activité professionnelle après avoir atteint la carrière de référence permettra de se constituer des droits de pension supplémentaires selon les mêmes modalités dans les trois régimes de pension. En outre, le droit aux allocations de chômage temporaire ainsi qu'aux indemnités d'incapacité de travail pourra être ouvert, selon des modalités à déterminer par le gouvernement, aux personnes qui poursuivent le travail après 65 ans.

— La Commission indique qu'il est souhaitable qu'après l'âge légal de la pension, on puisse percevoir des revenus professionnels illimités à côté de la pension. Le gouvernement a décidé de reprendre cette proposition et de l'étendre aux travailleurs ayant une carrière de 45 ans, même s'ils n'ont pas atteint l'âge légal de la retraite.

Les revenus professionnels perçus en cas de cumul avec une pension de retraite n'ouvriront cependant aucun droit supplémentaire à la pension légale.

Les limites actuelles seront par ailleurs maintenues en cas de pension anticipée. En cas de dépassement, la sanction sera alors proportionnelle au dépassement des limites et ce, tant pour la pension de retraite que pour la pension de survie. La pension ne sera donc plus suspendue lorsqu'elle dépasse de 25 % les limites fixées, comme c'est le cas aujourd'hui.

3.1.2 *Pour le long terme: mécanismes automatiques d'adaptation*

Le gouvernement définira des mécanismes automatiques d'adaptation qui concerneront tant le calcul de la pension que le moment de l'ouverture du droit:

— En ce qui concerne le calcul de la pension, le gouvernement, en étroite concertation avec les partenaires sociaux et le Comité national des pensions, réalisera une étude approfondie de la proposition de la Commission de réforme des pensions visant à donner aux régimes du premier pilier la forme d'un système à points.

Dans le système à points, la pension sera calculée au départ d'un nombre de points accumulés par le citoyen au cours de la carrière. Les points seront placés sur un compte individuel et convertis en euros lorsqu'arrive le jour du départ à la retraite.

Zo kan de basis van dit systeem vervat worden in de volgende formule:

$$\text{Pensioen} = (\text{aantal punten}) \times (\text{waarde van een punt})$$

Men bouwt de punten op terwijl men werkt. Het aantal punten hangt af van de verhouding tussen het individuele beroepsinkomen van de burger en het gemiddelde inkomen van de actieven in datzelfde specifieke stelsel (werknemer, zelfstandige of ambtenaar) en van de lengte van de individuele carrière in verhouding tot de referentieloopt baan in datzelfde stelsel.

Als de werknemer tijdens een gegeven jaar hetzelfde loon verdiend heeft als wat alle werknemers gemiddeld tijdens dat jaar verdiend hebben, zal hij voor dat jaar een punt op zijn rekening krijgen. Als hij meer verdiend heeft dan het gemiddelde, zal hij er meer krijgen, als hij minder verdiend heeft, zal hij er minder krijgen.

De punten worden dus niet verworven op basis van betaalde sociale bijdragen of belastingen, maar op basis van het aangegeven arbeidsinkomen. Deze definitie van een punt zorgt bij de pensioenberekening, op een budgettair neutrale manier, voor de herwaardering van vroegere lonen op basis van de werkelijke loonstijging. Het zal mogelijk zijn punten te verkrijgen tijdens een periode van non-activiteit die met een gewerkte periode gelijkgesteld is.

De waarde van een punt zal elk jaar vastgesteld worden voor elk van de drie pensioenregimes. Eens deze waarde vastgesteld is, zal ze niet meer wijzigen voor de pensioenen die dat jaar zullen ingaan. De waarde van een punt zal zo bepaald worden dat de vervangingsratio voor een theoretische referentiepersoon gegarandeerd wordt. Ze zal vastgesteld worden in functie van het gemiddelde arbeidsinkomen van de actieven in het eigen stelsel (werknemer, zelfstandige of ambtenaar) op het moment van de opname van het pensioen en derhalve de intergenerationele solidariteit tussen de actieve populatie en de gepensioneerden weerspiegelen.

Het puntensysteem vormt aldus een sociaal contract tussen de actieven en de gepensioneerden waarbij de hoogte van de vervangingsratio van het pensioen niet langer afhangt van de toevalligheid van de economische context (sterke of trage groei van het gemiddeld loon) waarbinnen rechten worden opgebouwd.

Ainsi, la base de ce système résidera dans la formule suivante:

$$\text{Pension} = (\text{nombre de points}) \times (\text{valeur du point})$$

Les points sont obtenus en travaillant. Le nombre de points dépend du rapport entre le revenu professionnel individuel du citoyen et le revenu moyen des actifs dans le régime spécifique (salarié, indépendant ou fonctionnaire) et de la longueur de la carrière individuelle par rapport à la carrière de référence dans le régime spécifique concerné.

Si durant une année donnée, un salarié a gagné autant que ce que tous les salariés ont gagné en moyenne durant cette année, il obtiendra un point sur son compte pour cette année. S'il a gagné plus que la moyenne, il obtiendra plus, s'il a gagné moins, il obtiendra moins.

Les points ne sont donc pas acquis sur la base des cotisations sociales ou des impôts payés, mais sur la base des revenus du travail déclarés. Cette définition du point, revient à revaloriser, lors du calcul de la pension, d'une manière budgétairement neutre, les rémunérations antérieures sur la base de l'augmentation des salaires réels. Il sera possible d'obtenir des points durant une période de non-activité assimilée à une période de travail.

La valeur du point sera fixée chaque année, pour chacun des trois régimes, mais une fois qu'elle a été fixée, elle ne change plus pour les pensions qui auront pris cours cette année-là. La valeur du point sera déterminée de façon à garantir un taux de remplacement pour une personne de référence théorique. Elle sera notamment fonction du revenu salarial moyen des actifs au moment de la prise de pension dans le régime spécifique concerné (salarié, indépendant ou fonctionnaire) et reflète dès lors la solidarité intergénérationnelle entre la population active et les pensionnés.

Le système à point est donc un contrat social entre la population active et les retraités dans lequel la hauteur du taux de remplacement de la pension n'est plus tributaire du caractère aléatoire du contexte économique (croissance forte ou faible du salaire moyen) dans lequel les droits sont constitués.

— Wat het moment van opening van het recht betreft, zal de regering een wettelijke basis opstellen die automatische aanpassingen van de voorwaarden om het pensioen op te nemen mogelijk maakt in functie van zowel de demografische en financiële evoluties binnen het pensioensysteem als de stijging van de levensverwachting.

Deze bepalingen zijn voorzien om ten laatste in 2030 in werking te treden.

3.2 *Pensioenbonus*

De Pensioencommissie pleit voor een actuariële correctie in functie van het moment waarop de werkende beslist op pensioen te gaan. Dit impliceert een bonus voor wie later op pensioen gaat en de herintroduktie van een malus voor wie vroeger vertrekt.

De regering heeft er echter voor gekozen geen nieuwe malus te introduceren die een verlaging van het pensioenbedrag van een zeker aantal gepensioneerden tot gevolg zou hebben. Men moet zich trouwens herinneren dat de malus in het stelsel van de zelfstandigen slechts definitief werd opgeheven op 1 januari 2014.

Als tegengewicht is besloten de pensioenbonus af te schaffen vanaf 1 januari 2015 voor diegenen die, vóór 1 december 2014, niet aan de voorwaarden voldoen om vervroegd op pensioen te gaan of niet de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben en een loopbaan van 40 jaar bewijzen. De huidige regels voor de pensioenbonus blijven daarentegen behouden voor diegenen die, vóór 1 december 2014, aan de bovenvermelde voorwaarden voldoen.

Het moet benadrukt worden dat de Studiecommissie voor de vergrijzing in zijn advies van juni 2012 betreffende de evaluatie van de pensioenbonus, eerdere studies bevestigd heeft dat het effect van de pensioenbonus op de verlenging van de carrières gering was. De Studiecommissie was van mening dat het efficiënter zou zijn de reglementaire carrière te verlengen. Het is deze weg die de regering beslist heeft te volgen.

3.3 *Specifieke aanpassingen aan de wetgeving van het ambtenarenpensioen*

In overeenstemming met de aanbevelingen van de Commissie, is het de wens van de regering om de loopbaanvoorwaarden om vervroegd op pensioen te gaan, op elkaar af te stemmen.

— En ce qui concerne le moment de l'ouverture du droit, le gouvernement élaborera une base légale qui permettra des adaptations automatiques des conditions pour le départ à la pension en fonction des évolutions démographiques et financières au sein du système de pension ainsi que de l'augmentation de l'espérance de vie.

Il est prévu que ces nouveaux dispositifs entrent en vigueur au plus tard en 2030.

3.2 *Bonus de pension*

La Commission préconise une correction actuarielle en fonction du moment auquel le travailleur décide de prendre sa retraite, ce qui implique le maintien d'un bonus de pension pour celui qui part plus tard et la réintroduction d'un malus pour celui qui part plus tôt.

Le gouvernement a cependant fait le choix de ne pas introduire un nouveau malus qui aurait abouti à une réduction du montant de la pension pour un certain nombre de retraités. Il faut d'ailleurs rappeler que le malus dans le régime des Indépendants n'a été définitivement supprimé qu'au 1^{er} janvier 2014.

En contrepartie, il a été décidé de supprimer le bonus de pension à partir du 1^{er} janvier 2015 pour ceux qui, avant le 1^{er} décembre 2014, ne remplissent pas les conditions pour partir en retraite anticipée ou qui n'ont pas atteint l'âge de 65 ans et une carrière d'au moins 40 ans. Les règles actuelles du bonus sont cependant maintenues pour ceux qui, avant le 1^{er} décembre 2014, remplissent les conditions précitées.

Il faut souligner que le Comité d'étude sur le vieillissement, dans son avis de juin 2012 relatif à l'évaluation du bonus de pension, a confirmé les études préalables démontrant que l'effet du bonus de pension sur l'allongement des carrières était limité. Le Comité d'étude a considéré qu'il serait plus efficace d'instaurer un allongement de carrière réglementaire. C'est la voie que le gouvernement a finalement décidé de suivre.

3.3 *Adaptations spécifiques apportées à la réglementation concernant la pension des fonctionnaires*

Conformément aux recommandations de la Commission, la volonté du gouvernement est d'aligner les conditions de carrière pour accéder à la pension.

Dit betekent niet dat alle verschillen tussen de stelsels moeten verdwijnen maar ze moeten gerechtvaardigd zijn en binnen een coherent geheel passen.

Daarom zullen meerdere aspecten van het pensioenstelsel van de overheidssector het onderwerp uitmaken van overleg met de sociale partners van de publieke sector:

— De diplomabonificatie voor de loopbaanvoorwaarde in het kader van het vervroegd pensioen bestaat enkel in het pensioenstelsel voor ambtenaren. Deze wordt niet toegekend aan werknemers en zelfstandigen. Daarom is beslist deze af te schaffen vanaf 1 januari 2016 a rato van 6 maanden per jaar. Ze zal voor de langste studies definitief afgeschaft zijn op 1 januari 2030.

Het moet benadrukt worden dat de afschaffing van de diplomabonificatie enkel in het kader van de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen gebeurt. De afschaffing betreft geenszins de pensioenberekening.

Dit weerhoudt niet dat het Nationaal Pensioencomité zal onderzoeken in welke mate de diplomabonificatie voor de pensioenberekening geharmoniseerd kan worden met de behandeling van studieperiodes in de twee andere stelsels. Deze beschikken immers ook over een dergelijke bonificatie die echter pas toegekend wordt na de betaling van een regularisatiebijdrage.

— Om de loopbaanvoorwaarden voor de berekening van een volledig pensioen te harmoniseren, heeft de vorige regering beslist de meest voordelige tantièmes af te schaffen. Hierdoor bestaat er sinds 1 januari 2012 geen enkel tantième meer dat voordeliger is dan het tantième 1/48ste. Bedoeling is deze harmonisering verder te zetten totdat alle pensioenrechten opgebouwd worden aan het tantième 1/60 uitgezonderd wanneer het een zwaar beroep betreft (zie hieronder, punt 3.4). Zoals bij de vorige hervorming worden opgebouwde rechten op basis van een meer voordelig tantième behouden.

— Voor het personeel dat benoemd wordt na de datum van het regeerakkoord, zullen de jaren gepresteerd als contractueel niet meer in aanmerking komen voor de berekening van het overheidspensioen. Het doel is dat dit personeel een gemengd pensioen opbouwt: een pensioen als werknemer voor de jaren als contractueel ambtenaar en een overheidspensioen voor de jaren als statutair ambtenaar. De jaren als tijdelijk personeel en als gelijkgesteld personeelslid in het onderwijs blijven overgenomen worden voor het overheidspensioen aangezien deze jaren deel uitmaken van een tewerkstelling als tijdelijk statutair personeel.

Cela ne signifie pas qu'il faut éliminer toutes les différences entre les régimes mais elles doivent être justifiées et s'inscrire dans un ensemble cohérent.

À cet effet, plusieurs aspects du régime des pensions de la fonction publique devront faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux du secteur public:

— La bonification pour diplôme accordée pour la condition de carrière dans le cadre de la pension anticipée n'existe que dans le régime du secteur public. Elle n'est en effet pas accordée aux salariés et aux indépendants. C'est pourquoi il a été décidé de la supprimer à partir du 1^{er} janvier 2016 à raison de 6 mois par an. Elle sera définitivement abrogée, pour les études les plus longues, au 1^{er} janvier 2030.

Il convient de souligner que la suppression de cette bonification pour diplôme ne concerne que la condition de carrière pour partir en pension anticipée. Elle ne concerne nullement le calcul de la pension.

Néanmoins, le Comité national des pensions examinera dans quelle mesure la bonification de diplôme pour le calcul de la pension pourra être harmonisée avec celle existant dans les deux autres régimes. En effet, ceux-ci prévoient également une telle bonification qui n'est cependant accordée que moyennant le paiement de cotisations de régularisation.

— Afin d'harmoniser les conditions de carrière pour le calcul de la pension complète, le gouvernement précédent a décidé de supprimer les tantièmes préférentiels les plus avantageux. C'est ainsi que, depuis le 1^{er} janvier 2012, il n'existe plus aucun tantième plus favorable que le tantième 1/48^e. L'objectif est de poursuivre cette harmonisation de sorte que tous les droits à la pension soient constitués au tantième 1/60^e excepté lorsqu'il s'agit d'un métier lourd (voir ci-dessous point 3.4). Comme lors de la réforme précédente, les droits constitués sur base de tantièmes plus favorables demeureront acquis.

— Pour le personnel nommé après la date de l'accord de gouvernement, les années prestées comme contractuel ne seront plus prises en compte dans le calcul de la pension du secteur public. L'objectif est de mettre en place, pour ce personnel, une pension mixte constituée d'une pension de travailleur salarié pour les années comme contractuel et d'une pension publique pour les années comme statutaire. Le personnel temporaire et les membres du personnel assimilé de l'enseignement continueront à relever du régime des pensions publiques vu qu'ils sont membres du personnel statutaire temporaire.

— De voorwaarde die stelt dat een statutair ambtenaar minstens vijf effectieve pensioenaanspraakverlennende jaren moet hebben om een statutair ambtenarenpensioen te kunnen ontvangen, wordt afgeschaft.

Verder voorziet het regeerakkoord dat de Gewesten, de Gemeenschappen en de lokale besturen geconsulteerd zullen worden om te onderzoeken op welke manier het ziektepensioen, dat enkel bestaat in de overheidssector, vervangen kan worden door het stelsel van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zoals dit georganiseerd is in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

3.4 *Zware beroepen*

Zoals de Commissie opmerkt, zijn de werkomstandigheden niet gelijk in alle beroepen. Voor de opbouw van pensioenrechten moet extra ondersteuning worden voorzien voor mensen die een zwaar beroep uitoefenen.

Daarom zal de regering, in overleg met de sociale partners, objectieve criteria definiëren die zullen gebruikt worden om een herzienbare lijst van zware beroepen op te stellen, zowel voor de privé als voor de overheidssector.

Meer voordelige modaliteiten voor de pensioenberekening kunnen in dit kader bepaald worden. Bovendien zal diegene die een zwaar beroep uitoefent, gemakkelijker vervroegd op pensioen kunnen gaan of een hoger pensioen ontvangen als beloning voor zijn inspanningen als hij beslist het pensioen niet vervroegd op te nemen.

De sociale partners zullen uitgenodigd worden om op interprofessioneel niveau een maximum aantal beroepen vast te leggen die als zwaar beroep beschouwd kunnen worden.

3.5 *Verlenging van de gewerkte periodes in de loopbaan*

De regering zal gevolg geven aan de aanbeveling van de Pensioencommissie om de band tussen de effectieve arbeidsprestaties en het pensioenbedrag te versterken.

Eenzijds zullen de actueel gebruikte loonplafonds geëvalueerd worden en anderzijds zullen de gelijkstellingen tussen de verschillende pensioenstelsels geharmoniseerd worden en gewogen worden in functie van 2 criteria: enerzijds het vrijwillige karakter en anderzijds de maatschappelijke meerwaarde van gelijkgestelde periodes.

— La condition stipulant qu'un agent statutaire doit avoir au moins cinq années de service effectif pour prétendre à une pension comme statutaire sera supprimée.

L'accord de gouvernement prévoit par ailleurs que les Régions, les Communautés et les pouvoirs locaux seront consultés afin d'examiner la manière dont la pension pour maladie, qui n'existe que dans le régime des pensions du secteur public, peut être remplacée par le régime des indemnités d'incapacité de travail tel qu'il est organisé dans le cadre de l'assurance maladie invalidité.

3.4 *Métiers lourds*

Comme le relève la Commission, les métiers diffèrent en termes de conditions de travail. Un soutien particulier doit être prévu dans le cadre de la constitution de la pension pour ceux qui exercent des métiers lourds.

C'est pourquoi le gouvernement définira, en concertation avec les partenaires sociaux, des critères objectifs pouvant servir à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et ce, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Des modalités plus favorables pour le calcul de la pension pourront être définies dans ce cadre. Par ailleurs, ceux qui exercent des métiers lourds pourront plus facilement opter pour une pension anticipée ou obtenir une valorisation de leurs efforts grâce à une meilleure pension s'ils décident de ne pas la prendre de manière anticipée.

Les partenaires sociaux seront invités à définir, au niveau interprofessionnel, un nombre maximum de métiers pouvant être considérés comme lourds.

3.5 *Etendre la part des périodes prestées dans la carrière*

Le gouvernement donnera suite à la recommandation de la Commission visant à renforcer le lien entre les prestations de travail effectives et le montant de la pension.

Il s'agira d'une part de procéder à une évaluation des plafonds salariaux utilisés actuellement et d'autre part d'harmoniser les assimilations entre les différents régimes de pension et de pondérer celles-ci en fonction de 2 critères: d'une part le caractère volontaire et, d'autre part, la plus-value sociale des périodes couvertes par l'assimilation.

De regering zal er aldus over waken dat periodes van ziekte, invaliditeit, arbeidsongeschiktheid en -ongeval, beroepsziekte en zwangerschapsverlof volledig gelijkgesteld zullen blijven.

De gelijkstelling van periodes van niet-gemotiveerd tijdskrediet en loopbaanonderbreking voor de pensioensberekening wordt afgeschaft. De gelijkstelling en het recht op gemotiveerd tijdskrediet worden daarentegen uitgebreid met maximum 12 maanden en kunnen dus een periode van 48 maanden dekken als ze door de volgende motieven gerechtvaardigd worden:

- om te zorgen voor zijn kind tot de leeftijd van 8 jaar;
- om palliatieve zorgen toe te dienen;
- om een zwaar ziek of gehandicapt gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen.

3.6 Strijd tegen de armoede bij gepensioneerden en versterking van de minimumbescherming

In overeenstemming met het rapport van de Commissie zal de minimumbescherming voor de gepensioneerden worden verbeterd.

Zo zal de regering, in samenspraak met de sociale partners, een hervorming van de minimumpensioenen tot stand brengen, waarbij alle gewerkte en gelijkgestelde dagen meetellen, ongeacht in welk stelsel ze werden gepresteerd, op voorwaarde dat minstens een bepaald aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen gepresteerd werd over heel de loopbaan.

De nadelige effecten van een gemengde loopbaan als werknemer-zelfstandige op het minimumpensioen zullen worden weggewerkt.

Ten slotte zal de welvaartsenveloppe weer integraal worden toegekend, wat een verhoging van de laagste pensioenen, die vaak ook de oudste pensioenen zijn, mogelijk maakt. Bedoeling is dat iemand die een volledige loopbaan heeft, een pensioen ontvangt dat minstens 10 % hoger is dan de armoededrempel. Ook de IGO zal worden verhoogd.

Le gouvernement veillera ainsi à ce que les périodes de maladie, d'invalidité, d'incapacité de travail, d'accident de travail, de maladie professionnelle et de congé de maternité fassent l'objet d'une assimilation complète.

L'assimilation des périodes de crédit-temps et d'interuptions de carrière non motivés pour le calcul de la pension légale sera supprimée. Toutefois, l'assimilation et le droit pour le crédit-temps motivé seront étendus de 12 mois maximum et pourront donc couvrir une période de 48 mois s'ils sont justifiés par les motifs suivants:

- s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- administrer des soins palliatifs;
- aider ou soigner un membre du ménage ou de la famille, atteint d'une maladie ou d'un handicap grave.

3.6 Lutte contre la pauvreté chez les pensionnés et amélioration de la protection minimale

Conformément au rapport de la Commission, la protection minimale dont bénéficient les pensionnés sera améliorée.

C'est ainsi que le gouvernement entreprendra, en concertation avec les partenaires sociaux, une réforme des pensions minimales qui permettra de valoriser toutes les journées prestées ou assimilées, quel que soit le régime dans lequel elles ont été prestées, à condition qu'au moins un nombre minimum déterminé de jours aient été prestés ou assimilés sur l'ensemble de la carrière.

Les conséquences préjudiciables d'une carrière mixte salarié-indépendant seront éliminées pour la pension minimale.

Enfin, l'enveloppe bien-être, qui sera à nouveau accordée intégralement, permettra une revalorisation des pensions les plus basses qui sont souvent les plus anciennes. L'objectif doit être de permettre à celui qui a une carrière complète de percevoir une pension minimum supérieure de 10 % au moins du seuil de pauvreté. La GRAPA sera également revalorisée.

3.7 Een pensioensysteem dat beantwoordt aan de gewijzigde maatschappelijke tendensen

Zoals de Commissie aangeeft, sluit ons pensioensysteem niet meer aan bij de hedendaagse maatschappelijke realiteit: "De gezinsdimensie steunt op afgeleide rechten die gezinnen van tweeverdieners benadelen en ze ontmoedigen de arbeidsparticipatie van vrouwen. Ze beschermen niet bij wettelijk samenwonen."

Een hervorming van de gezinsdimensie is ingezet door de vorige regering die beslist heeft de leeftijd om een overlevingspensioen te kunnen ontvangen progressief te verhogen tot 50 jaar. Deze verhoging gaat verder na 2025: de leeftijd, vanaf dewelke een overlevingspensioen toegekend zal kunnen worden, stijgt tot 55 jaar *a rato* van een jaar per kalenderjaar. De overgangsuitkering blijft volgens de huidige regels toegankelijk voor diegenen die geen recht hebben op een overlevingspensioen.

Deze modernisering van de gezinsdimensie moet verder gezet worden in samenwerking met het Nationaal Pensioencomité.

De hervormingen, die voldoende lange overgangperiodes moeten bevatten, zullen het toelaten de rechten van gehuwden en wettelijk samenwonenden te harmoniseren. Ook zullen de modaliteiten van een eventuele aanpassing van het gezinspensioen onderzocht worden in het werknemersstelsel en dat van de zelfstandigen alsook de modaliteiten van een pensioensplit van het wettelijk en aanvullend pensioen tussen gehuwden en wettelijk samenwonenden.

3.8 Deeltijds pensioen

De Commissie stelt voor om een deeltijds pensioen in te stellen. Dit zou men kunnen opnemen vanaf de leeftijd waarop men vervroegd op pensioen kan gaan. De werknemer neemt dan een deel van zijn pensioen op terwijl hij verder werkt en voor die tewerkstelling extra pensioenrechten opbouwt.

Dit systeem zou een alternatief kunnen zijn voor de systemen die heden ten dage in de privé- en overheidssector bestaan om de arbeidsmarkt te verlaten, zoals het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking.

Het Nationaal Pensioencomité zal uitgenodigd worden om de mogelijkheid van deze bepaling van deeltijds pensioen in te voeren.

3.7 Un système de pension qui répond à l'évolution de la société

Comme le relève la Commission, notre régime de pension n'est plus adapté aux réalités actuelles de la société: "La dimension familiale repose sur des droits dérivés qui discriminent les ménages à deux revenus et découragent la participation des femmes au marché du travail. Ils n'offrent aucune protection en cas de cohabitation légale."

Une réforme de la dimension familiale a été entamée par le précédent gouvernement qui a décidé de relever progressivement à 50 ans la condition d'âge pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie. Ce relèvement sera poursuivi au-delà de 2025: l'âge, à partir duquel la pension de survie sera accordée, sera relevé à 55 ans, à raison d'un an par année calendrier. L'allocation de transition demeurera accessible, selon les conditions actuelles, à ceux qui ne peuvent prétendre à la pension de survie.

Cette modernisation de la dimension familiale doit se poursuivre en collaboration avec le Comité national des Pensions.

Les réformes, qui doivent prévoir des périodes transitoires suffisamment longues, permettront d'harmoniser les droits des cohabitants légaux et des conjoints mariés. Il s'agira également d'étudier les modalités d'une éventuelle adaptation du taux ménage dans les régimes salariés et des indépendants ainsi que les modalités de partage, entre conjoints mariés ou cohabitants légaux, des droits à la pension légale et complémentaire.

3.8 Prise de pension partielle

La Commission propose la mise en place d'un régime de pension partielle: Ce régime serait accessible à partir de l'âge auquel on peut accéder à la pension anticipée. Le travailleur prendrait une partie de sa pension tout en continuant à travailler et à se constituer des droits de pension supplémentaires.

Ce système pourrait constituer une alternative aux systèmes de sortie qui existent actuellement tant dans le secteur privé que public, tels que le crédit-temps ou l'interruption de carrière.

Le Comité national des Pensions sera invité à étudier la possibilité de mettre en place ce dispositif de pension partielle.

3.9 Democratisering van de aanvullende pensioenen

Sinds de invoering van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingsstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, de WAP, hebben de aanvullende pensioenen voor werknemers een explosieve groei gekend. De aanvullende pensioenen worden ook steeds beter toegankelijk. Ongeveer 75 % van de Belgische werknemers beschikken over een aanvullend pensioenplan.³ Bovendien bedroegen de aanvullende pensioenreserves in 2012 reeds ongeveer 70,1 miljard euro (53,7 miljard euro bij de verzekeraars en 16,4 miljard euro bij de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening), wat in vergelijking met 2008 een stijging van 16 miljard euro betekent (met andere woorden van ongeveer 30 %).

Tabel: Totaalbalans van de IBP's en de verzekeraars
(in miljard euro)⁴

	2008	2009	2010	2011	2012
IBP	11,1	11,2	13,9	14	16,4
Verzekeraars	43	45,2	48,2	50,9	53,7
Totaal	54,1	56,4	62	65	70,1

De ontwikkeling van de aanvullende pensioenen moet verder gezet en aangemoedigd worden. De aanvullende pensioenen helpen immers garanderen dat pensioenen voldoende hoog zijn. Als aanvulling op het wettelijk pensioen laat het aanvullend pensioen de gepensioneerde toe om een levensstandaard te behouden die beter overeenstemt met zijn levensstandaard als werkende. Bovendien zorgen de aanvullende pensioenen voor een beter verdeling van de risico's. Zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 onderstreept, is een systeem dat repartitie en kapitalisatie combineert voor de samenleving de beste strategie voor de financiering van de pensioenen. Ons wettelijk pensioensysteem functioneert volgens het principe van repartitie. Een dergelijk systeem werkt goed wanneer het aantal gepensioneerden beperkt is en het aantal actieven hoog. Gezien het feit dat het aantal gepensioneerden stijgt en het aantal actieven niet gelijkmatig groeit, respectievelijk zal beginnen dalen de volgende jaren, komt het repartitiesysteem onder druk te staan.

³ Bijlage "2.4 Aanvullende pensioenen voor de werknemers" in het rapport van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, p. 15.

⁴ FSMA, De sector van de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening. Rapportering over de oefening 2012, 31 december 2013, slide 41.

3.9 Démocratisation des pensions complémentaires

Depuis l'adoption de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages en matière de sécurité sociale, la LPC, les pensions complémentaires pour travailleurs salariés ont bénéficié d'un coup de fouet. Les pensions complémentaires ont continué à se démocratiser. Environ 75 % des travailleurs belges bénéficient d'un plan de pension complémentaire.³ Par ailleurs, les réserves des pensions complémentaires s'élevaient déjà en 2012 à quelque 70,1 milliards d'euros (53,7 milliards d'euros auprès des assureurs et 16,4 milliards d'euros auprès des institutions de retraite professionnelle), ce qui par rapport à 2008, représente une hausse de 16 milliards d'euros (soit environ 30 %).

Tableau: Total du bilan des IRP versus assureurs
(en milliards d'euros)⁴

	2008	2009	2010	2011	2012
IRP	11,1	11,2	13,9	14	16,4
Assureurs	43	45,2	48,2	50,9	53,7
Total	54,1	56,4	62	65	70,1

Le développement des pensions complémentaires doit être poursuivi et encouragé. Les pensions complémentaires contribuent en effet à garantir des pensions suffisantes. En complément de la pension légale, les pensions complémentaires permettent aux travailleurs retraités de maintenir un niveau de vie qui est plus en ligne avec leur niveau de vie comme actif. Par ailleurs, les pensions complémentaires permettent de mieux diversifier les risques. Comme le souligne la Commission de réforme des pensions 2020-2040, au niveau sociétal, la meilleure stratégie de financement d'un système de pension est un système qui combine la répartition et la capitalisation. Notre système de pension légale repose sur le principe de la répartition. Un tel système fonctionne bien lorsque le nombre de retraités est réduit et que le nombre d'actifs est élevé. Etant donné que le nombre de retraités augmente et que le nombre d'actifs ne croît pas dans la même proportion, voire commencera à baisser au cours des prochaines années, le système de répartition est mis sous pression.

³ Annexes 2.4 Pensions complémentaires pour les travailleurs salariés au rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, p. 15.

⁴ FSMA, Le secteur des institutions de retraite professionnelle. Reporting sur l'exercice 2012, 31 décembre 2013, slide 41.

Daarom zal de regering verder inspanningen blijven doen om ervoor te zorgen dat de meerderheid, of zelfs de totaliteit van de werknemers en zelfstandigen, een aanvullend pensioen opbouwt dat een significante aanvulling vormt bij het wettelijk pensioen. Te dien einde, zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voorstelt, zal voor de zelfstandigen die hun activiteit uitoefenen als natuurlijke persoon, de mogelijkheid gecreëerd worden om naast het vrij aanvullend pensioen als zelfstandige dat ingevoerd is door de programmawet (I) van 24 december 2002, een aanvullend pensioen van de tweede pijler op te bouwen, dat dezelfde voordelen en limieten biedt als het aanvullend pensioen van de tweede pijler voor zelfstandige bedrijfsleiders.

Volgens dezelfde logica zal voor de werknemers de mogelijkheid gecreëerd worden om vrijwillig een aanvullend pensioen van de tweede pijler op te bouwen. Dit aanvullend pensioen zal gefinancierd worden door inhoudingen op het loon door de werkgever. De werknemers zullen binnen bepaalde limieten het bedrag van die inhoudingen vrij kunnen bepalen. Deze zullen van dezelfde fiscale voordelen genieten als de persoonlijke bijdragen die gestort worden voor een pensioenplan ingesteld door de werkgever.

Parallel met de invoering van een gemengd pensioen (zie hierboven), zal het huidig juridisch kader van de aanvullende pensioenen aangepast worden om de openbare besturen en overheidsbedrijven aan te moedigen om hun contractueel personeel een aanvullend pensioenstelsel met voldoende bijdragen aan te bieden. Zij zullen, in overleg met de openbare besturen, geleidelijk aan de uitvoering van hun aanvullende pensioenen moeten overdragen naar een pensioeninstelling (een pensioenverzekeraar of een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening).

Om de aanvullende pensioenen te versterken, zullen de sociale partners uitgenodigd worden om, met respect voor het overleg, te bepalen welk percentage van de loonsverhogingen aangewend kan worden als bijdrage voor het aanvullend pensioen, zodat op termijn in elke sector een bijdrageniveau van minstens 3 % van het loon wordt bereikt.

Bovendien zullen de uitkeringen van het aanvullend pensioen, zoals de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voorstelt, maar uitbetaald kunnen worden op de effectieve ingangsdatum van het wettelijke pensioen of, als de betrokkene dit niet opneemt, op de wettelijke pensioenleeftijd, om het aanvullende karakter ten opzichte van de eerste pensioenpijler te bevestigen en te benadrukken.

Dès lors, le gouvernement poursuivra les efforts en vue de s'assurer que la majorité voire la totalité des travailleurs se constitue une pension complémentaire qui représente un complément significatif à leur pension légale. A cette fin, comme le propose la Commission de réforme des pensions 2020-2040, la possibilité sera créée, pour les indépendants-personnes physiques, à côté de la pension libre complémentaire pour indépendants déjà organisée par la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, de souscrire une pension complémentaire du deuxième pilier, dont les avantages et les limites seront ceux prévus pour les indépendants-dirigeants d'entreprise.

Suivant la même logique que pour les travailleurs indépendants-personnes physiques, la possibilité sera également créée pour les salariés de se constituer librement une pension complémentaire du deuxième pilier. Celle-ci sera financée au moyen de retenues salariales effectuées par l'employeur. Les salariés détermineront librement le montant de ces retenues dans certaines limites. Les avantages fiscaux seront les mêmes que ceux applicables aux cotisations personnelles versées dans des pensions complémentaires instaurées par les employeurs.

Par ailleurs, parallèlement à la mise en place d'une pension mixte (voir plus haut), le cadre juridique actuel des pensions complémentaires sera adapté pour encourager les administrations et les entreprises publiques à offrir un régime de pension complémentaire pour le personnel contractuel avec un niveau de cotisations suffisant. En concertation avec les administrations publiques, elles seront obligées de confier progressivement l'exécution de leurs pensions complémentaires à un organisme de pension (entreprise d'assurance ou institution de retraite professionnelle).

Pour consolider les pensions complémentaires, les partenaires sociaux seront invités à déterminer un pourcentage des augmentations de salaire qui peut, moyennant respect de la négociation, être affecté à des versements de cotisations dans les plans de pension complémentaire de sorte qu'à terme, dans chaque secteur, un niveau de cotisation de 3 % minimum du salaire soit atteint.

En outre, comme le propose la Commission de réformes des pensions 2020-2040, afin de confirmer et de renforcer le caractère complémentaire du 2ème pilier des pensions par rapport au 1^{er} pilier des pensions, les prestations de pension complémentaire ne seront versées qu'au moment de la prise de cours de la pension légale ou, à défaut, à l'âge légal de la pension.

Ten slotte zullen de sociale partners uitgenodigd worden om in de Nationale Arbeidsraad verder na te denken over de wettelijke minimum rendementsgarantie bepaald door de wet op de aanvullende pensioenen, daarbij het vertrouwen van de werknemers respecterend in de aanvullende pensioenen als een betrouwbare pijler in het pensioensysteem.

3.10 *Transparante informatie voor (toekomstig) gepensioneerden*

De regering zal toezien op de verdere uitbouw van de gemeenschappelijke Pensioenmotor en de databank tweede pijler.

Het project Pensioenmotor zal de middelen van de RVP, de PDOS en het RSVZ verbinden en alle elementen van de pensioenberekening samenbrengen in één enkele databank. De burger zal, online en op basis van deze gegevens, het effect van toekomstige loopbaankeuzes op zijn pensioen kunnen simuleren.

Het doel is de burger, voor het einde van deze legislatuur, een compleet overzicht van zijn opgebouwde pensioenloopbaan te geven, zijn vroegst mogelijke ingangsdatum in de pensioenregimes die voor hem van belang zijn mee te delen en hem de mogelijkheid te bieden zijn toekomstig pensioenbedrag te simuleren in functie van verschillende parameters.

Enfin, les partenaires sociaux seront invités à poursuivre au sein du Conseil national du travail leur réflexion quant au niveau de la garantie de rendement minimum prévue par la loi sur les pensions complémentaires dans le respect de la confiance indispensable des salariés dans les pensions complémentaires comme un pilier fiable dans le système de pension.

3.10 *Information transparente aux (futurs) pensionnés*

Le gouvernement veillera à la poursuite du développement du Moteur commun de pension et de la banque de données du second pilier.

Le projet Moteur pension reliera entre eux les outils de l'ONP, du SdPSP et de l'INASTI et réunira tous les éléments de calcul dans une seule banque de données. Le citoyen pourra simuler lui-même, online et sur la base de ces données, l'influence de futurs choix de carrière sur sa pension.

L'objectif est de permettre aux citoyens, avant la fin de la législature, d'avoir une vue complète sur la construction de leur carrière du point de vue de leur pension, de connaître la prise de cours la plus rapprochée de leur pension dans les régimes qui les concernent et de simuler leur future pension en fonction de différents paramètres.

CONCLUSIE

Het is met moed en vastberadenheid dat onze maatschappij deze legislatuur moet aanvatten om de grote en moeilijke uitdagingen aan te gaan waarmee ons pensioensysteem geconfronteerd wordt. We mogen deze uitdagingen niet langer ontkennen en het aanpakken ervan uitstellen op straffe van het hypothekeren van de toekomst van onze medeburgers en hun kinderen. De hervormingen ondernomen tijdens de vorige legislatuur moeten dus verder gezet worden.

Daarom worden een aantal maatregelen snel genomen aan het begin van deze legislatuur om zo snel mogelijk een antwoord te kunnen bieden aan de “opa-boom” die we momenteel kennen en die zich gedurende de komende jaren zal doorzetten. Verder, bouwend op de voorstellen geformuleerd door de Commissie Pensioenhervorming en in overleg met de sociale partners, zal een grondige reflectie plaatsvinden tijdens deze legislatuur om meer structurele hervormingen te kunnen voorbereiden die ten laatste in 2030 in werking zullen treden.

De genomen maatregelen zullen tot doel hebben de financiële en sociale duurzaamheid van onze pensioenen te verzekeren door onze eerstelijnerpensioenen te hervormen maar ook door onze tweedelijnerpensioenen te ondersteunen en versterken.

De minister van Pensioenen,

Daniel BACQUELAINE

CONCLUSION

C'est avec courage et détermination que notre société doit aborder cette législature pour relever les défis lourds et difficiles auxquels notre système de pension est confronté. Nous ne pouvons plus ignorer et reporter à plus tard la gestion de ces défis sous peine d'hypothéquer l'avenir de nos concitoyens et de leurs enfants. Les réformes entreprises sous la précédente législature doivent donc être poursuivies.

Ainsi, des mesures seront assez rapidement prises en début de législature afin d'apporter au plus vite des réponses au “papy-boom” que nous connaissons actuellement et qui va se poursuivre dans les prochaines années. Par ailleurs, au départ de propositions formulées par la Commission de réforme des pensions et en concertation avec les partenaires sociaux, un travail de réflexion approfondi sera mené au cours de cette législature afin de pouvoir adopter des réformes plus structurelles pour une prise d'effet au plus tard en 2030.

Les mesures qui seront prises viseront à assurer la soutenabilité financière et sociale de nos pensions par des réformes de notre premier pilier des pensions mais également de notre 2ème pilier des pensions qui sera soutenu et renforcé.

Le ministre des Pensions,

Daniel BACQUELAINE