

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 april 2019

WETSVOORSTEL

met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies en sommige beroepsactiviteiten voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag

(ingediend door de heer David Clarinval)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 avril 2019

PROPOSITION DE LOI

relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions et de certaines activités professionnelles pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension

(déposée par M. David Clarinval)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel geeft uitvoering aan het regeerakkoord betreffende pensioenmaatregelen voor zware beroepen in de privésector (werknemers en zelfstandigen) en de openbare sector”.

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi donne exécution à l'accord de gouvernement en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé (travailleurs salariés et indépendants) et dans le secteur public”.

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

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
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 ^o de base et du n ^o 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)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
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	

Inleiding

Deze wetsvoorstel geeft uitvoering aan het regeerakkoord dat voorziet dat *“de regering zal in overleg met de sociale partners specifieke pensioenmaatregelen treffen voor zware beroepen in de privésector (werknemers en zelfstandigen) en de openbare sector”* door een erkenning van de zwaarte van sommige functies en sommige beroepsactiviteiten in te voeren voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en/of de berekening van het pensioenbedrag.

Na het aannemen van de nodige maatregelen met het oog op het verzekeren van de financiële houdbaarheid van ons pensioenstelsel door onder meer de goedkeuring van de wet van 10 augustus 2015 tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen, de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd voor het overlevingspensioen, wil de regering inderdaad nu maatregelen aannemen met het oog op het in aanmerking nemen, in de verschillende pensioenstelsels, van de zwaarte van sommige functies en beroepsactiviteiten.

Hoewel de tot nu toe aangenomen maatregelen hebben toegelaten de gemiddelde leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt in België te verhogen, blijft deze leeftijd lager dan de gemiddelde leeftijd van de OESO-landen. Zo blijkt uit de statistieken van de OESO voor het jaar 2016 (Pensions at a Glance 2017), dat deze leeftijd in België is gestegen van 59,6 jaar in 2011 naar 61,3 jaar in 2016 voor de mannen en van 59,0 jaar in 2011 naar 59,7 jaar in 2016 voor de vrouwen. De gemiddelde leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt in de OESO-landen bedraagt in 2016 voor de mannen 65,1 jaar en voor de vrouwen 63,6 jaar.

Wanneer men echter de gemiddelde leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt wil verhogen, mag men evenwel niet alle burgers verplichten langer te werken. Men moet inderdaad rekening houden met de burgers die vroeg zijn beginnen werken en die dus reeds een lange loopbaan bewijzen op een jongere leeftijd. Hiermee werd al rekening gehouden bij de vaststelling van de specifieke voorwaarden voor een vervroegde pensionering in geval van een lange loopbaan.

Er moet nu rekening worden gehouden met de burgers van wie de functie of beroepsactiviteit elementen bepalend voor de zwaarte ervan omvatten.

De tot dusver aangenomen maatregelen hebben een “venster” gecreëerd tussen 60 jaar en 65 jaar (zelfs 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030), waarbinnen de

Introduction

La présente proposition de loi donne exécution à l'accord de gouvernement qui précise que *“Le gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé (travailleurs salariés et indépendants) et dans le secteur public”* en introduisant une reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions et de certaines activités professionnelles pour les conditions d'accès à la pension anticipée et/ou pour le calcul du montant de la pension.

En effet, après avoir adopté les mesures indispensables visant à assurer la soutenabilité financière de nos régimes de pensions par l'adoption notamment de la loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et portant modification des conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et de l'âge minimum de la pension de survie, le gouvernement entend à présent adopter les mesures visant à prendre en compte, dans les différents régimes de pension, la pénibilité de certaines fonctions et activités professionnelles.

Même si les mesures adoptées jusqu'à présent ont permis de relever l'âge moyen de sortie du marché du travail en Belgique, celui-ci reste inférieur à l'âge moyen des pays de l'OCDE. Il ressort ainsi des statistiques de l'OCDE pour l'année 2016 (Pensions at a Glance 2017), que cet âge passe en Belgique de 59,6 ans en 2011 à 61,3 ans en 2016 pour les hommes et de 59,0 ans en 2011 à 59,7 ans en 2016 pour les femmes. L'âge moyen de sortie du marché du travail des pays de l'OCDE en 2016 est de 65,1 ans pour les hommes et 63,6 ans pour les femmes.

Or, si l'on entend relever l'âge moyen de sortie du marché du travail, l'on ne peut cependant pas imposer à tous les citoyens de travailler plus longtemps. L'on doit en effet pouvoir tenir compte des citoyens qui ont commencé à travailler tôt et qui ont dès lors déjà une carrière importante à un âge plus jeune. Il en a déjà été tenu compte dans le cadre de la fixation de conditions spécifiques pour un départ en pension anticipée en cas de carrière longue.

Il convient à présent de tenir compte des citoyens dont la fonction ou l'activité professionnelle comporte des éléments de pénibilité.

Les mesures adoptées jusqu'à présent ont créé une “fenêtre” entre 60 ans et 65 ans (voire 66 ans en 2025 et 67 ans en 2030), dans laquelle les départs à la

pensioneringen zich zullen uitstrekken zodat gemiddeld, de leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt voldoende kan worden opgetrokken.

Deze wetsvoorstel verduidelijkt de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie of beroepsactiviteit die in aanmerking kunnen worden genomen, de manier waarop ze kunnen worden omgezet in pensioenrechten (voor een vervroegde uittreding en/of een verhoging van het pensioenbedrag).

Overeenkomstig het Regeerakkoord dat voorziet dat de bepalingen met het oog op het in aanmerking nemen van de zwaarte van de functies en beroepsactiviteiten zullen worden genomen in overleg met de sociale partners, werd het Nationaal Pensioencomité belast met het onderzoeken van deze vraag.

Bij beslissing van haar uitvoerend Bureau van 9 november 2015, werd een Commissie “Zware beroepen” belast met het onderzoek van deze problematiek en haar impact op de pensioenrechten.

In het kader van haar werkzaamheden, is de Commissie overgegaan tot hoorzittingen van experts afkomstig uit de academische wereld, vertegenwoordigers van de Federale Adviesraad voor ouderen, van de Nationale Hoge Raad voor personen met een handicap en van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

Verder hebben de representatieve werkgeversorganisaties, de representatieve werknemersorganisaties, de representatieve werkgeversorganisaties van de non-profitsector en de representatieve zelfstandigenorganisaties hun standpunten meegedeeld.

Parrallel met de werkzaamheden van deze commissie, werden gelijkaardige gesprekken gevoerd in de Bijzondere commissie van de pensioenen van de publieke sector.

Het geheel van deze werkzaamheden heeft geleid tot de aanneming op 12 september 2016 door de leden van het Nationaal Pensioencomité van een rapport dat 4 elementen bepalend voor zwaarte van een functie definieert:

- belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïenten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;
- belastende werkorganisatie;

retraite vont s'étaler de sorte qu'en moyenne, l'âge de sortie du marché du travail puisse être relevé dans une mesure suffisante.

La présente proposition de loi précise les éléments de pénibilité d'une fonction ou d'une activité professionnelle qui peuvent être pris en compte, la manière dont ils peuvent être convertis en droits de pension (pour un départ anticipé et/ou pour une majoration du montant de pension).

Conformément à l'accord de gouvernement qui prévoit que les dispositions visant à prendre en compte la pénibilité seront prises en concertation avec les partenaires sociaux, le Comité national des Pensions a été chargé d'examiner cette question.

Sur décision de son Bureau exécutif du 9 novembre 2015, une Commission “Pénibilité” s'est vu confier l'examen de cette problématique et de son impact sur les droits de pension.

Dans le cadre de ses travaux, la Commission a procédé à des auditions d'experts provenant du milieu académique, de représentants du Conseil consultatif fédéral des Aînés, du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées et du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les organisations représentatives des employeurs, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des employeurs du secteur à profit social, les organisations représentatives des indépendants ont fait part de leur point de vue.

Parallèlement aux travaux de cette commission, des discussions similaires ont été menées au sein de la Commission spéciale des pensions du secteur public.

L'ensemble de ces travaux ont mené à l'adoption le 12 septembre 2016 par les membres du Comité national des Pensions d'un rapport définissant les 4 éléments de pénibilité suivants:

- la pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques;
- la pénibilité de l'organisation de travail;

- belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;
- belasting van mentale of emotionele aard.

Op 20 oktober 2016 heeft de regering de budgettaire enveloppes vastgelegd bedoeld voor de financiering van het in aanmerking nemen van de zwaarte van de functies en beroepsactiviteiten in de pensioenen.

Bij het begin van het jaar 2017, hebben de sociale partners van de privésector hun wil uitgedrukt om de gesprekken voort te zetten over de definitie en de invoering van de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie in de pensioenreglementering. Helaas zijn ze onderling niet tot een akkoord kunnen komen. Verder hebben gesprekken tussen de vertegenwoordigers van de openbare overheden en de vakorganisaties plaatsgevonden in de Bijzondere commissie van de pensioenen van de publieke sector in het Nationaal Pensioencomité. Naar aanleiding van deze discussies, heeft het secretariaat van het Nationaal Pensioencomité een synthesesnota opgesteld die werd voorgesteld tijdens de vergadering van de Bijzondere commissie van de pensioenen van de publieke sector op 26 oktober 2017. Deze nota beoogde het samenbrengen van de standpunten over een instrument dat de omzetting toelaat van de erkenning van de zwaarte van de functies in pensioenrechten. De bepalingen betreffende de erkenning van de zwaarte van sommige functies in deze wetsvoorstel zijn geïnspireerd op deze nota zowel voor de erkenning van de zware functies in het pensioenstelsel van de publieke sector als voor de erkenning van de zware functies en beroepsactiviteiten in het pensioenstelsel van de werknemers en de zelfstandigen, wanneer deze kon worden omgezet

Parallel met de erkenning van de zwaarte van sommige functies, schaft het wetsvoorstel de preferentiële tantièmes af (met name de tantièmes gunstiger dan 1/60^{ste}) en de hieraan verbonden verhogingscoëfficiënten, van toepassing in de publieke sector. Bovendien wordt er geleidelijk een einde gemaakt aan de preferentiële stelsels van de militairen en het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen.

Er moet inderdaad, met het oog op de geleidelijke harmonisering van de pensioenstelsels, de vraag worden gesteld over de verantwoording van het behoud van deze bijzonderheden. Deze vormen een erfenis uit het verleden dat soms zo ver is dat men de redenen niet meer kent die hebben geleid tot hun invoering. Er werd dus gekozen voor hun afschaffing en hun vervanging door een uniform systeem van erkenning van de zwaarte van bepaalde functies, dat meer aangepast is aan de huidige werkelijkheid.

- la pénibilité en raison des risques de sécurité élevés;

- la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

Le 20 octobre 2016, le gouvernement s'est accordé sur l'octroi d'enveloppes budgétaires destinées au financement de la prise en compte de la pénibilité dans les pensions.

Au début de l'année 2017, les partenaires sociaux du secteur privé ont indiqué leur volonté de poursuivre les discussions sur la définition et la mise en œuvre des éléments de pénibilité dans la réglementation pension. Malheureusement, aucun accord n'a pu être trouvé entre eux. Des discussions entre les représentants des pouvoirs publics et des organisations syndicales ont, par ailleurs, eu lieu au sein de la Commission spéciale des pensions du secteur public du Comité national des Pensions. A l'occasion de ces discussions, le secrétariat du Comité national des Pensions a élaboré une note de synthèse des discussions qu'il a exposée lors de la réunion de la Commission spéciale des pensions du secteur public du 26 octobre 2017. Cette note visait à rapprocher les points de vue quant à un dispositif permettant de convertir la reconnaissance de pénibilité en droits de pension. Les dispositions relatives à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions de la présente proposition de loi s'inspirent de cette note tant pour la reconnaissance de la pénibilité dans le régime de pension du secteur public que, lorsqu'elle était transposable, pour la reconnaissance de pénibilité dans le régime de pension des salariés et des indépendants.

Parallèlement à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions, la proposition de loi supprime les tantièmes préférentiels (à savoir des tantièmes plus favorables qu'1/60^e) et les coefficients d'augmentation qui y sont attachés, applicables dans le secteur public. Par ailleurs, il met fin progressivement aux régimes préférentiels des militaires et du personnel roulant des Chemins de fer belges.

Il convient en effet, dans un but d'harmonisation progressive des régimes de pension, de se poser la question de la justification du maintien de ces particularités. Celles-ci sont l'héritage d'un passé parfois tellement ancien que l'on ne connaît plus les raisons qui ont prévalu à leur instauration. Il est dès lors opté pour leur suppression et leur remplacement par un système uniforme, plus adapté à la réalité d'aujourd'hui, de reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions.

De afschaffing van deze tantièmes en preferentiële stelsels zal echter niet op een bruske manier gebeuren.

Zo wordt, voor wat betreft de afschaffing van de preferentiële tantièmes, de toepassing van de preferentiële tantièmes behouden voor de jaren gepresteerd vóór de invoering van de erkenning van de zwaarte van sommige functies, met name voor de jaren gepresteerd vóór 1 januari 2020.

Wat betreft de verhogingscoëfficiënten verbonden aan deze preferentiële tantièmes, worden zij afgeschaft mits overgangsmaatregelen voor de personeelsleden die 50 jaar of ouder zijn in 2020.

Ten slotte, wat betreft de afschaffing van de preferentiële stelsels van de militairen en het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen, werd er overeengekomen, in overleg met de syndicale vertegenwoordigers van de militairen en het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen, een geleidelijke afschaffing te voorzien tot 2040.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

TITEL I

Algemene bepaling

Artikel 1

Dit artikel vereist geen bijzondere bespreking.

TITEL 2

Bepalingen betreffende de pensioenen van overheidssector

HOOFDSTUK 1

Erkenning van de zwaarte van sommige functies

Afdeling 1

Toepassingsgebied en definities

Artikel 2

De eerste paragraaf van dit artikel bakent het toepassingsgebied af van hoofdstuk 1. Zo is de erkenning van de zwaarte van sommige functies enkel van toepassing op ambtenaren die vastbenoemd zijn of voorzien van een gelijkgestelde benoeming, die worden onderworpen

La suppression de ces tantièmes et régimes préférentiels n'interviendra cependant pas de manière brusque.

Ainsi, en ce qui concerne la suppression des tantièmes préférentiels, l'application des tantièmes préférentiels est maintenue pour les années prestées avant l'instauration de la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions, c'est-à-dire pour les années prestées avant le 1^{er} janvier 2020.

Quant aux coefficients d'augmentation attachés à ces tantièmes préférentiels, ils sont supprimés moyennant des mesures transitoires pour les membres du personnel âgés de 50 ans et plus en 2020.

Enfin, en ce qui concerne la suppression des régimes préférentiels des militaires et du personnel roulant des Chemins de fer belges, il a été convenu, en concertation avec les représentants syndicaux des militaires et du personnel roulant des Chemins de fer belges, de prévoir une suppression progressive jusque 2040.

ANALYSE DES ARTICLES

TITRE 1^{ER}

Disposition générale

Article 1^{er}

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier.

TITRE 2

Dispositions relatives aux pensions du secteur public

CHAPITRE 1^{ER}

Reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions

Section 1

Champ d'application et définitions

Article 2

Le paragraphe 1^{er} de cet article fixe le champ d'application du chapitre 1^{er}. La reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions n'est d'application que pour les fonctionnaires nommés à titre définitif ou pourvus d'une nomination assimilée, qui sont soumis à un régime de

aan een pensioenstelsel bedoeld in artikel 38 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen.

Ter wille van de duidelijkheid en coherentie, groepeerde de tweede paragraaf een aantal definities zoals die van “personeelslid”, van “pensioenstelsel van de overheidssector” en van “rustpensioen”.

Afdeling 2

Elementen bepalend voor de zwaarte van een functie die in aanmerking genomen worden voor een erkenning ervan als zware functie

Artikel 3

Artikel 3 verduidelijkt de elementen bepalend voor de zwaarte die een functie moet omvatten om te kunnen genieten van een erkenning als zware functie.

Deze elementen bepalend voor de zwaarte van een functie werden niet arbitrair vastgelegd. Ze resulteren, zoals hierboven vermeld, uit werkzaamheden die hebben plaatsgevonden in het Nationaal Pensioencomité en die zijn uitgemond in de goedkeuring op 12 september 2016 van een rapport dat de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie definieert, met name:

- belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenienten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;
- belastende werkorganisatie;
- belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;
- belasting van mentale of emotionele aard.

De aanwezigheid van één of meer van deze elementen dient objectief, meetbaar, controleerbaar en registreerbaar te kunnen worden vastgesteld.

Deze elementen bepalend voor de zwaarte van een functie werden gedefinieerd volgend op een voldoende breed debat om te kunnen beschouwen dat ze hoofdzakelijk worden gedragen door de verschillende componenten van onze samenleving. Het element met betrekking tot belasting van mentale of emotionele aard kan enkel in aanmerking worden genomen in combinatie met minstens één van de andere elementen.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State in haar advies nr. 64. 111/1-4 van 10 oktober 2018, moet

pension visé à l'article 38 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires.

Dans un souci de clarté et de cohérence, le paragraphe 2 regroupe un certain nombre de définitions comme celle de “membre du personnel”, de “régime de pension du secteur public”, de “pension de retraite”.

Section 2

Éléments de pénibilité pris en compte pour une reconnaissance de la pénibilité d'une fonction

Article 3

L'article 3 précise les éléments de pénibilité que doit comporter une fonction pour pouvoir bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité.

Ces éléments de pénibilité n'ont pas été arbitrairement fixés. Ils résultent, comme indiqué ci-dessus, des travaux qui ont eu lieu au Comité national des Pensions et qui ont débouché sur l'approbation le 12 septembre 2016 d'un rapport définissant ces éléments de pénibilité à savoir:

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

La présence d'un ou plusieurs de ces éléments doit pouvoir être établie de façon objective, mesurable, contrôlable et enregistrable.

Ces éléments de pénibilité ont été définis à la suite d'un débat suffisamment large pour pouvoir considérer qu'il sont majoritairement portés par les différentes composantes de notre société. L'élément relatif à la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle peut uniquement être invoqué en combinaison avec au moins un des autres éléments.

En réponse aux observations du Conseil d'État dans son avis n°64.111/1-4 du 10 octobre 2018, il convient de

eraan worden herinnerd dat de definitie van de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie het resultaat is van een lang proces van sociaal overleg in het Nationaal Pensioencomité dat heeft geleid tot de aanname op 12 september 2016 van een rapport die deze 4 elementen bepalend voor de zwaarte van een functie definieert. Geïnspireerd op deze werkzaamheden, heeft de regering een ontwerp opgesteld dat aan het Comité A werd voorgelegd ter onderhandeling. De onderhandeling werd afgesloten met een akkoord van twee vakbonden op drie. De keuze van de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie evenals de manier waarop ze aan elkaar worden gekoppeld is bijgevolg het resultaat van deze lange sociale onderhandeling. Er werd beslist om het element van belasting van emotionele aard te beschouwen als een apart element bepalend voor de zwaarte van de functie maar die enkel een verergerend effect heeft op de zwaarte van de functie zonder dat hij op zichzelf in aanmerking kan worden genomen. Het is immers niet altijd evident uit te maken in welke mate de emotionele belasting resulteert van de functie of een element buiten de functie. Er resulteert bovendien uit de debatten dat de emotionele belasting niet op dezelfde manier wordt aangevoeld door iedereen en dus een subjectieve dimensie vervat. Om die reden, werd er dus geacht dat dit element noodzakelijkerwijs moest worden verbonden aan ten minste één van de andere drie elementen bepalend voor de zwaarte van een functie die een meer objectieve aard bevatten.

Aan deze elementen, wordt eveneens het element bepalend voor de zwaarte van een functie toegevoegd dat verbonden is met een handicap.

Afdeling 3

Bepaling van de functies die genieten van een erkenning als zijnde zwaar

Artikel 4

Artikel 4 verduidelijkt de manier waarop de lijst moet worden opgemaakt van de functies die één of meerdere elementen bepalend voor de zwaarte ervan omvatten. De functies zullen kunnen worden aangeduid door verwijzing naar criteria met betrekking tot de elementen bepalend voor de zwaarte.

Deze lijst kan enkel worden opgemaakt in nauw overleg met de vertegenwoordigers van de personeelsleden. Zo wordt er voorzien dat deze lijst zal worden vastgelegd bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, op voorstel van de minister bevoegd voor de Pensioenen van de publieke sector en mits het akkoord van één of meerderen delegaties van de vakorganisaties in het

rappeler que la définition des éléments de pénibilité est le résultat d'un long processus de concertation sociale au sein du Comité national des Pensions qui a mené à l'adoption le 12 septembre 2016 d'un rapport définissant ces 4 éléments de pénibilité. S'inspirant de ces travaux, le gouvernement a rédigé un projet qu'il a soumis à la négociation au Comité A. La négociation s'est clôturée par un accord de deux syndicats sur trois. Le choix des éléments de pénibilité retenus ainsi que leur articulation l'un par rapport à l'autre est par conséquent le résultat de cette longue concertation sociale. Il a été décidé de considérer l'élément émotionnel comme un élément de pénibilité à part entière mais n'ayant qu'un effet aggravant sur la pénibilité sans pouvoir avoir d'effet pris isolément. Il n'est en effet pas toujours évident d'identifier dans quelle mesure la charge émotionnelle résulte de la fonction ou d'un élément extérieur à la fonction. Il résulte par ailleurs des débats que la charge émotionnelle n'est pas ressentie de la même manière d'un individu à l'autre et comporte donc une dimension subjective. Pour cette raison, on a considéré que cet élément devait être associé nécessairement à au moins un des trois autres éléments de pénibilité de nature plus objective.

À ces éléments, s'ajoute l'élément de pénibilité lié au handicap.

Section 3

Détermination des fonctions bénéficiant d'une reconnaissance de pénibilité

Article 4

L'article 4 précise la manière d'établir la liste des fonctions comportant un ou plusieurs éléments de pénibilité. Les fonctions pourront être désignées par référence à des critères relevant des éléments de pénibilité.

Cette liste ne peut être établie que par une étroite concertation avec les représentants des membres du personnel. Il est ainsi prévu que cette liste sera fixée par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du ministre qui a les Pensions du secteur public dans ses attributions et moyennant l'accord d'une ou plusieurs des délégations des organisations

Comité A. Sectoriële onderhandelingen kunnen op voorhand plaatsvinden. De lijst moet per functie aangeven of de functie één of meerdere van de 4 elementen bepalend voor de zwaarte ervan omvat.

Om de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie, die door de functie omvat worden, te beoordelen, moet de Koning rekening houden met de maatregelen die zijn ingevoerd door de overheden en instellingen om de zwaarte van de functie te verminderen en de grenzen van de op voorhand vastgelegde beschikbare financiële middelen naleven.

In antwoord op het advies 64.111/1-4 van de Raad van State van 10 oktober 2018, moet worden verduidelijkt dat deze inaanmerkingname van de beschikbare financiële middelen is geïnspireerd op hetgeen dat reeds bestaat, onder meer in het kader van de welvaartsenveloppe waarbij de regering om de twee jaar een beslissing neemt met betrekking tot de verdeling van de financiële enveloppe toegekend voor een aanpassing aan de algemene welvaart van alle of sommige inkomensvervangende uitkeringen in de sociale zekerheid van de werknemers. De Raad van State heeft toen geen opmerkingen gemaakt over dit punt.

Paragraaf 2 van artikel 4 verduidelijkt dat de lijst om de 5 jaar moet worden geëvalueerd en voor de eerste keer in 2025 door het Comité A.

Het betreft inderdaad een debat dat in de loop der jaren de evolutie moet kunnen volgen van de arbeidsmarkt in België. De zwaarte verbonden aan sommige functies kan zo verdwijnen volgend op preventiemaatregelen die bijvoorbeeld zijn verbonden met de organisatie van het werk. Nieuwe beroepen, die één of ander element bepalend voor de zwaarte ervan omvatten, kunnen eveneens ontstaan.

Deze evaluatie houdt dus ook rekening met de maatregelen die worden ingevoerd door de overheden en openbare instellingen om de zwaarte van de functie te verminderen.

Om deze evaluatie toe te laten, overhandigen de overheden en openbare instellingen aan het Comité A een rapport met een overzicht van de maatregelen die ze hebben genomen om de zwaarte van de functies te verminderen.

In antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in haar advies nr. 64. 111/1-4 van 10 oktober 2018, moet er worden aangegeven dat de rapporten overgedragen door de openbare besturen en instellingen aan het Comité A over de genomen maatregelen om de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie

syndicales au sein du Comité A. Des négociations sectorielles peuvent intervenir préalablement. La liste doit préciser par fonction si la fonction comporte un ou plusieurs des 4 éléments de pénibilité.

Pour apprécier les éléments de pénibilité que comporte la fonction, le Roi doit tenir compte des mesures qui sont mises en œuvre par les pouvoirs ou organismes publics pour réduire la pénibilité de la fonction et respecter les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

En réponse à l'avis 64.111/1-4 du Conseil d'État du 10 octobre 2018, il faut préciser que cette prise en compte de moyens financiers disponibles est inspirée de ce qui existe déjà notamment dans le cadre de l'enveloppe bien-être où tous les 2 ans, le gouvernement prend une décision au sujet de la répartition de l'enveloppe financière accordée pour une adaptation au bien-être général de toutes ou de certaines prestations de remplacement de revenus dans la sécurité sociale des travailleurs salariés. Le Conseil d'État n'a pas fait de remarques à l'époque sur ce point.

Le paragraphe 2 de l'article 4 précise que la liste doit être évaluée tous les 5 ans par le Comité A et pour la première fois en 2025.

Il s'agit en effet d'un débat qui, au fil des années, doit pouvoir suivre l'évolution du marché du travail en Belgique. La pénibilité liée à certaines fonctions peut ainsi disparaître à la suite de mesures préventives liées par exemple à l'organisation du travail. De nouveaux métiers, affectés par l'un ou l'autre élément de pénibilité, peuvent également apparaître.

Cette évaluation tient donc également compte des mesures qui sont mises en œuvre par les pouvoirs ou organismes publics pour réduire la pénibilité de la fonction.

Pour permettre cette évaluation, les pouvoirs ou organismes publics remettent au Comité A un rapport faisant état des mesures qu'ils ont prises pour réduire les éléments de pénibilité des fonctions.

En réponse aux observations du Conseil d'État dans son avis n°64.111/1-4 du 10 octobre 2018, il convient d'indiquer que les rapports remis par les pouvoirs ou organismes publics au Comité A sur les mesures prises pour réduire les éléments de pénibilité des fonctions n'ont pour seul but que de permettre de façon globale

te verminderen, enkel als doel hebben toe te laten op een globale manier te beoordelen of de toepassing of aanwezigheid van elementen bepalend voor de zwaarte van een functie op sommige functies verantwoord is. Het doel is niet het trekken van conclusies die verschillend zijn naargelang de betrokken overheid en bijgevolg naargelang het betrokken personeelslid.

Het Kenniscentrum overhandigt aan het Comité A een rapport dat de budgettaire gevolgen verduidelijkt van de lijst en van de voorgestelde aanpassingen aan de lijst.

De aanpassingen aangebracht aan de lijst als gevolg van de evaluatie zijn enkel van kracht op de werkelijke gepresteerde diensten vanaf de datum van inwerking-treding van het koninklijk besluit dat deze lijst herneemt. Met werkelijke gepresteerde diensten worden beoogd deze die worden vastgelegd bij koninklijk besluit overeenkomstig artikel 5, § 4.

Afdeling 4

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een functie op de opening van het pensioenrecht.

Artikel 5

Momenteel bedraagt de leeftijd waarop het mogelijk is met pensioen te gaan, ongeacht de lengte van de beroepsloopbaan, 65 jaar. Deze zal 66 jaar bedragen in 2025 en 67 jaar in 2030.

Het is mogelijk vervroegd met pensioen te gaan maar in dit geval, moet er niet enkel aan een leeftijdsvoorwaarde worden voldaan maar ook aan een loopbaanvoorwaarde. In 2020, het jaar van de invoering van de erkenning van de zwaarte van de functies, zullen deze voorwaarden de volgende zijn:

	Carrières normales Normale loopbanen		Carrières longues Lange loopbanen	
	Âge minimum Minimumleeftijd	Carrière minimum Minimumloopbaan	Âge minimum Minimumleeftijd	Carrière minimum Minimumloopbaan
2020	63 ans/jaar	42 ans/jaar	60 ans/jaar 61 ans/jaar	44 ans/jaar 43 ans/jaar

Wanneer een personeelslid geniet van een erkenning van de zwaarte van zijn functie, wordt hem een verhogingscoëfficiënt toegekend van de loopbaan vergelijkbaar met deze die momenteel bestaat wanneer een personeelslid geniet van een gunstiger tantième dan 1/60^{ste}, hierna een coëfficiënt "zware functies".

d'apprécier si l'application ou l'absence d'application d'éléments de pénibilité à certaines fonctions a encore une justification. L'objectif n'est pas d'en tirer des conclusions différentes selon l'autorité concernée et par conséquent selon le personnel concerné.

Le Centre d'Expertise fournit au Comité A un rapport qui précise les conséquences budgétaires de la liste et des adaptations éventuelles proposées à la liste.

Les adaptations apportées à la liste consécutivement à l'évaluation n'ont d'effet que pour les services effectivement prestés à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal qui reprend la liste. Par services effectivement prestés sont visés ceux fixés par arrêté royal conformément à l'article 5, § 4.

Section 4

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction sur l'ouverture du droit à la pension

Article 5

Actuellement, l'âge à partir duquel il est possible de partir à la pension, quelle que soit la longueur de la carrière professionnelle, est de 65 ans. Il sera de 66 ans en 2025 et de 67 ans en 2030.

Il est possible de partir plus tôt à la pension mais dans ce cas, il faut remplir non seulement une condition d'âge mais également une condition de carrière. En 2020, année de la mise en œuvre de la reconnaissance de la pénibilité, ces conditions sont les suivantes:

Lorsqu'un membre du personnel bénéficie d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction, il lui est attribué un coefficient d'augmentation de la carrière semblable à celui qui existe actuellement lorsqu'un membre du personnel bénéficie d'un tantième plus favorable qu'1/60^e, ci-après un coefficient "pénibilité".

Deze coëfficiënt “zware functies” laat toe meer gewicht te geven aan gepresteerde diensten zodat de vroegste datum waarop de burger normaal met pensioen kan gaan (doorgaans gedefinieerd als de “P-datum”), dankzij deze herwaardering van de duur van de gepresteerde diensten, in voorkomend geval, kan worden vervroegd. Deze nieuwe “P-datum” zal worden gedefinieerd als de “P-datum zware functies”.

De “P-datum zware functies” moet zich inschrijven in de voorwaarden voor een vervroegde uittreding (cf. tabel hierboven). Indien de “P-datum zware functies” de voorwaarden respecteert voor een vervroegde uittreding, mag de burger, zonder verplichting, met pensioen gaan op die datum. De erkenning van de zwaarte van de functie laat dus niet toe uit te treden vóór de leeftijd van 60 jaar.

Er moet aan worden herinnerd dat wanneer andere regels voor de opening van het recht op het pensioen van toepassing zijn dan deze bedoeld in de tabel hierboven, zoals bijvoorbeeld deze die zijn vastgelegd in de nieuwe artikelen 89/1 en 89/2 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, moet de “P-datum zware functie” die andere regels voor de opening van het recht op het pensioen respecteren

Verschillende coëfficiënten “zware functies” worden gedefinieerd in functie van het aantal elementen bepalend voor de zwaarte die een functie omvat.

Naargelang er aan één, twee of drie elementen wordt voldaan, bedraagt de coëfficiënt “zware functies” respectievelijk 0,05, 0,10 of 0,15.

In antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in haar advies nr. 64. 111/1-4 van 10 oktober 2018, moet er worden aangegeven dat de keuze van de weerhouden coëfficiënten het resultaat is van lange gesprekken met de vertegenwoordigers van de werknemers, eerst in het Nationaal Pensioencomité en later in het Comité A, die hebben geleid tot een protocolakkoord met twee vakbonden op drie in het Comité A. Deze coëfficiënten zijn dus het resultaat van een evenwicht dat kon worden gevonden tussen de verschillende verzuchtingen. Ten eerste wou men eveneens de emotionele belasting in aanmerking nemen, hetgeen het aantal elementen bepalend voor de zwaarte van een functie op 4 bracht. Bovendien, werd de hoogste weerhouden coëfficiënt van 0,15 (dat overeenkomt met 3 elementen bepalend voor de zwaarte van een functie) en de laagste weerhouden coëfficiënt van 0,5 (dat overeenkomt met één element bepalend voor de zwaarte van de functie) vastgelegd door de vergelijking met de verhogingscoëfficiënten verbonden aan de preferentiële tantièmes van kracht in 2019 (m.a.w. op de vooravond van de

Ce coefficient pénibilité permet de donner plus de poids à des services prestés de sorte que la première date à partir de laquelle le citoyen peut normalement partir à la pension anticipée (communément définie comme la date “P”) peut, grâce à cette revalorisation de la durée des services prestés, le cas échéant, être anticipée. On définira cette nouvelle date “P” comme la date “P pénibilité”.

La date “P pénibilité” doit s’inscrire dans les conditions de départ anticipé (cfr. le tableau ci-dessus). Si la date “P pénibilité” respecte les conditions de départ anticipé, le citoyen peut mais ne doit pas partir à la pension à cette date. La reconnaissance de la pénibilité de la fonction ne permet donc pas de partir avant l’âge de 60 ans.

Rappelons que lorsque d’autres règles d’ouverture du droit à la pension sont d’application que celles visées au tableau ci-dessus comme par exemple celles fixées aux nouveaux articles 89/1 et 89/2 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, la date “P pénibilité” doit respecter ces autres règles d’ouverture du droit à la pension.

Différents coefficients “pénibilité” sont définis en fonction du nombre d’éléments de pénibilité que comporte la fonction.

Selon qu’un, deux ou trois éléments de pénibilité sont remplis, le coefficient “pénibilité” est respectivement de 0,05, 0,10 ou 0,15.

En réponse aux observations du Conseil d’État dans son avis n°64.111/1-4 du 10 octobre 2018, il convient d’indiquer que le choix des coefficients retenus est le résultat de longues discussions avec les représentants des travailleurs, d’abord au Comité national des Pensions et ensuite au Comité A, qui ont conduit à un protocole d’accord avec 2 syndicats sur trois au Comité A. Ces coefficients sont donc le résultat d’un équilibre qui a pu être trouvé entre différentes aspirations. Tout d’abord, on a souhaité prendre également en compte la charge émotionnelle, ce qui portait à 4 le nombre d’éléments de pénibilité. Par ailleurs, le coefficient de pénibilité le plus élevé retenu de 0,15, (correspondant à 3 éléments de pénibilité) et le coefficient le moins élevé retenu de 0,5 (correspondant à un élément de pénibilité) ont été fixé par comparaison avec les coefficients d’augmentation afférents aux tantièmes préférentiels en vigueur en 2019 (c’est-à-dire à la veille de la réforme). Pour les tantièmes 1/50^{ème} et autres tantièmes plus favorables, le coefficient d’augmentation en 2019 est de 1,12 et pour les tantièmes 1/55^{ème}, le coefficient d’augmentation en

hervorming). Voor de tantièmes 1/50^{ste} en andere meer voordelige tantièmes, bedraagt de verhogingscoëfficiënt in 2019 1,12 en voor de tantièmes 1/55^{ste} bedraagt de verhogingscoëfficiënt in 2019 1,05 (cfr. artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 tot harmonisering van de pensioenregelingen). Bijgevolg, rekening houdend met het aantal elementen bepalend voor de zwaarte van een functie voortvloeiend uit het sociaal overleg en de minimale en maximale limieten resulterend uit de huidige toegepaste verhogingscoëfficiënten, werd de verhoging van 1,05 voor één element bepalend voor de zwaarte van een functie, van 1,10 voor twee elementen bepalend voor de zwaarte van een functie en van 1,15 voor drie elementen of meer bepalend voor de zwaarte van een functie weerhouden.

Deze coëfficiënt “zware functies” is van toepassing wanneer de burger diensten heeft gepresteerd in de als zwaar erkende functie gedurende een minimumperiode van 10 jaar die onderbroken mag zijn.

Deze voorwaarde van een minimumperiode van 10 jaar wordt verklaard door het feit dat er een voldoende blootstelling moet worden bewezen aan de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie zodat de erkenning ervan gevolgen kan hebben voor de opening van het recht op een pensioen en/of voor het pensioenbedrag. Er werd beschouwd dat een periode van 10 jaar een voldoende minimale periode van blootstelling vormt. Deze minimum duur van blootstelling kan echter worden verminderd in uitzonderlijke situaties zoals deze van sommige personen die als zwaar erkende functies uitoefenen in het kader van een toezegging waarvan de maximumduur beperkt wordt tot bijvoorbeeld 7 jaar. Om deze categorieën niet uit te sluiten van het genot van de erkenning als zware functie, zal de minimumduur van blootstelling gelijk zijn aan de maximumduur van hun toezegging, hetzij in dit voorbeeld 7 jaar.

Om na te gaan of aan deze voorwaarde van een minimale blootstelling 10 jaar is voldaan, wordt er rekening gehouden met de werkelijke gepresteerde diensten vanaf 1 januari 2020 in een als zwaar erkende functie. Worden eveneens in aanmerking genomen, werkelijke gepresteerde diensten vóór 1 januari 2020 voor zover deze voldoen aan bepaalde voorwaarden (zie hierna) alsook de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een als zwaar erkende functie van het stelsel van de werknemers en van de zelfstandigen.

De coëfficiënt wordt enkel toegepast op de werkelijke gepresteerde diensten.

De gepresteerde diensten die in aanmerking worden genomen zijn de diensten gepresteerd vanaf 1 januari 2020.

2019 est de 1,05 (cfr. article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pension). Par conséquent, compte tenu du nombre d'éléments de pénibilité issus de la concertation sociale et des limites minimales et maximales résultant des coefficients d'augmentation actuellement applicables, la progression de 1,05 pour un élément de pénibilité, de 1,10 pour deux éléments de pénibilité et de 1,15 pour 3 éléments de pénibilité ou plus, a été retenue.

Ce coefficient “pénibilité” est applicable lorsque le citoyen a presté des services dans la fonction reconnue pénible pendant une période minimum de 10 années qui ne doivent pas nécessairement être continue.

Cette condition d'une période minimum de 10 années s'explique par le fait qu'il faut pouvoir établir une exposition suffisante aux éléments de pénibilité pour que la reconnaissance de pénibilité puisse avoir des conséquences sur l'ouverture du droit à la pension et/ou le montant de la pension. Il a été considéré qu'une période de 10 ans constitue une période d'exposition minimale suffisante. Toutefois, cette durée d'exposition minimum peut être réduite dans des situations exceptionnelles comme celles que connaissent certaines personnes qui exercent des fonctions reconnues pénibles dans le cadre d'un engagement dont la durée maximum est limitée par exemple à 7 ans. Pour ne pas exclure ces catégories du bénéfice de la pénibilité, la durée minimum d'exposition sera égale à la durée maximale de leur engagement soit dans cet exemple 7 ans.

Pour vérifier si cette condition d'exposition minimum est remplie, il est tenu compte des services effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 dans une fonction reconnue pénible. Sont également pris en compte des services effectivement prestés avant le 1^{er} janvier 2020 pour autant qu'ils répondent à certaines conditions (voir ci-après) ainsi que les jours équivalents temps plein effectivement prestés dans une fonction reconnue pénible du régime des salariés et des indépendants.

Le coefficient n'est appliqué que sur les services effectivement prestés.

Les services prestés pris en compte sont les services prestés à partir du 1^{er} janvier 2020.

Voor de diensten gepresteerd vóór 1 januari 2020, is er voorzien, bij wijze van overgang naar het nieuwe stelsel van zware functies dat in werking treedt vanaf 1 januari 2020, dat de coëfficiënten “zware functies” worden toegepast op deze diensten, in zekere mate, wanneer het personeelslid vanaf 1 januari 2020 geniet van een erkenning van de zwaarte van zijn functie.

Er wordt een onderscheid gemaakt naar gelang de diensten werden gepresteerd vóór 1 januari 2020 onder een gunstiger tantième dan 1/60^{ste} of onder een tantième 1/60^{ste}.

Het moet verder diensten betreffen die werden gepresteerd vóór 1 januari 2020 in dezelfde functie als deze waarvoor het personeelslid een erkenning geniet van de zwaarte van zijn functie en deze diensten moeten onmiddellijk voorafgaan aan deze waarvoor het personeelslid vanaf 1 januari 2020 een erkenning geniet als zware functie.

Voor de toepassing van deze nieuwe reglementering, moet de notie van dezelfde functie niet stricto sensu worden geïnterpreteerd. Zo kan eveneens worden beschouwd als dezelfde functie, eenzelfde functie uitgeoefend bij een andere werkgever volgend op een herstructurering, fusie of overdracht van personeel na een overdracht van bevoegdheid. Hetzelfde geldt wanneer de persoon werd gepromoveerd maar nog steeds dezelfde functie uitoefent.

Onder deze voorwaarden, worden deze diensten vermenigvuldigd met:

— De coëfficiënt “zware functies” 0,05 indien de diensten werden gepresteerd onder een tantième 1/55^{ste};

— De coëfficiënt “zware functies” 0,10 indien de diensten werden gepresteerd onder een tantième 1/50^{ste} of gunstiger;

— De coëfficiënt “zware functies” 0,05 indien de diensten werden gepresteerd onder een tantième 1/60^{ste}. De coëfficiënt wordt echter, in dit geval, enkel toegepast op een maximum van tot 10 werkelijke gepresterde dienstjaren vóór 1 januari 2020.

De herwaardering van de diensten gepresteerd vóór 1 januari 2020 voor de personeelsleden die genoten van een preferentieel tantième wordt verklaard door het feit dat de preferentiële tantièmes en de daaraan verbonden verhogingscoëfficiënten afgeschaft worden met ingang van 1 januari 2020 (cf. Hoofdstuk 2). Het betreft echter personeelsleden die vanaf 1 januari 2020 genieten van een erkenning van de zwaarte van hun functie. Deze erkenning bewijst dat de toepassing van de

Pour les services prestés avant le 1^{er} janvier 2020, il est prévu, à titre de transition vers le nouveau régime de pénibilité qui entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2020 que des coefficients “pénibilité” sont appliqués à ces services, dans une certaine mesure, lorsque le membre du personnel bénéficie à partir du 1^{er} janvier 2020 d’une reconnaissance de pénibilité de sa fonction.

Il est fait une distinction selon que ces services ont été prestés avant le 1^{er} janvier 2020 sous un tantième plus favorable qu’1/60^e ou sous un tantième 1/60^e.

Il doit par ailleurs s’agir de services qui ont été prestés avant le 1^{er} janvier 2020 dans la même fonction que celle pour laquelle le membre du personnel bénéficie d’une reconnaissance de pénibilité et qui précèdent immédiatement ceux pour lesquels le membre du personnel bénéficie à partir du 1^{er} janvier 2020 d’une reconnaissance de pénibilité de sa fonction.

Pour l’application de cette nouvelle réglementation, la notion de même fonction ne doit pas être interprétée stricto sensu. Ainsi peut également être considérée comme même fonction, une même fonction exercée chez un autre employeur à la suite d’une restructuration, d’une fusion ou d’un transfert de personnel à la suite d’un transfert de compétence. Il en va de même lorsque la personne a été promue mais continue à exercer la même fonction.

Sous ces conditions, ces services sont multipliés par:

— Le coefficient “pénibilité” 0,05 si les services ont été prestés sous un tantième 1/55^e;

— Le coefficient “pénibilité” 0,10 si les services ont été prestés sous un tantième 1/50^e ou plus favorable;

— Le coefficient “pénibilité” 0,05 si les services ont été prestés sous un tantième 1/60^e. Le coefficient n’est toutefois appliqué, dans ce cas, que sur un maximum de 10 années de services effectivement prestés avant le 1^{er} janvier 2020.

La revalorisation des services prestés avant le 1^{er} janvier 2020 s’explique pour les membres du personnel qui bénéficiaient d’un tantième préférentiel par le fait que les tantièmes préférentiels et les coefficients d’augmentation qui y étaient attachés sont supprimés avec effet au 1^{er} janvier 2020 (cfr. chapitre 2). Or il s’agit de membres du personnel qui, à partir du 1^{er} janvier 2020, bénéficient d’une reconnaissance de la pénibilité de leur fonction. Cette reconnaissance démontre que

preferentiële tantièmes en de verhogingscoëfficiënten kon worden verantwoord, voor de diensten gepresteerd vóór 1 januari 2020.

De herwaardering van de diensten gepresteerd vóór 1 januari 2020 voor de personeelsleden die niet genoten van een preferentieel tantième wordt verklaard door het feit dat als men geen rekening houdt met de diensten gepresteerd vóór 1 januari 2020, zij enkel zullen genieten van de erkenning van de zwaarte van hun functie ten vroegste vanaf 1 januari 2030 als gevolg van de voorwaarde van de duur van de effectief gepresteerde diensten in een als zwaar erkende functie van minimum 10 jaar terwijl ze nochtans vóór 1 januari 2020 dezelfde functie uitoefende als deze waarvoor ze vanaf 1 januari 2020 een erkenning als zware functie genieten.

Tenslotte, moet er worden toegevoegd dat de Koning zal bepalen, door een in Ministerraad overlegd besluit, wat moet worden verstaan onder “werkelijke gepresteerde diensten” in de zin van dit artikel.

Artikel 6

Volgens eenzelfde logica dan deze uiteengezet in de bespreking van artikel 5, wordt, wanneer een functie wordt uitgeoefend door een personeelslid met een beperking, de duur van de vanaf 1 januari 2020 werkelijke gepresteerde diensten vermenigvuldigd met:

— een coëfficiënt 0,05 wanneer de graad van onafhankelijkheid van het personeelslid deze is die overeenstemt met de categorie 3 van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten;

— een coëfficiënt 0,10 wanneer de graad van onafhankelijkheid van het personeelslid deze is die overeenstemt met de categorieën 4 en 5 van dezelfde wet.

Deze coëfficiënten worden toegepast op de diensten die werkelijk gepresteerd worden vanaf 1 januari 2020 evenals op de diensten werkelijk gepresteerd onmiddellijk voor 1 januari 2020 ten belope van een maximum van 10 dienstjaren.

Er wordt zo gevolg gegeven aan het voorstel van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap om “*mensen met een handicap vervroegd toegang te geven tot het rustpensioen door middel van een voordeliger berekening van de loopbaanjaren*” (cf. Voortgangsrapport van het Nationaal Pensioencomité van 12 september 2016, p. 10).

l'application de tantièmes préférentiels et de coefficients d'augmentation avait, pour les services prestés avant le 1^{er} janvier 2020, une certaine justification.

La revalorisation des services prestés avant le 1^{er} janvier 2020 s'explique pour les membres du personnel qui ne bénéficiaient pas d'un tantième préférentiel par le fait que si l'on ne tient pas compte de services prestés avant le 1^{er} janvier 2020, ceux-ci ne pourront bénéficier de la reconnaissance de pénibilité au plus tôt qu'à partir du 1^{er} janvier 2030 en raison de la condition de durée de services effectivement prestés dans une fonction reconnue pénible de minimum 10 ans alors pourtant qu'ils exerçaient avant le 1^{er} janvier 2020 la même fonction que celle pour laquelle ils bénéficient à partir du 1^{er} janvier 2020 de la reconnaissance de pénibilité.

Ajoutons pour terminer qu'il reviendra au Roi de déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par “services effectivement prestés” au sens du présent article.

Article 6

Suivant une même logique que celle expliquée dans le commentaire de l'article 5, lorsqu'une fonction est exercée par un membre du personnel handicapé, la durée des services effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 est multipliée par:

— un coefficient de 0,05 lorsque le degré d'autonomie du membre du personnel est celui correspondant à la catégorie 3 de la loi du 27 février 1987 relatives aux allocations aux personnes handicapées;

— par un coefficient de 0,10 lorsque le degré d'autonomie du membre du personnel est celui correspondant aux catégories 4 et 5 de la même loi.

Ces coefficients sont appliqués sur les services effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 ainsi que sur les services effectivement prestés immédiatement avant le 1^{er} janvier 2020 à concurrence d'un maximum de 10 années de services.

Il est ainsi donné suite à la proposition du Conseil supérieur national des personnes handicapées de “*donner un accès anticipé à la pension de retraite pour les personnes handicapées au travers d'une comptabilisation plus avantageuse des années de carrière*” (cf. Rapport d'étape du Comité national des Pensions du 12 septembre 2016, p. 10).

Er moet worden toegevoegd dat de Koning zal bepalen, door een in Ministerraad overlegd besluit, wat moet worden verstaan onder “werkelijke gepresteerde diensten” in de zin van dit artikel.

Bovendien moet worden opgemerkt dat de erkenning van een functie als zijnde zwaar omwille van de handicap van een personeelslid kan worden gecumuleerd met de erkenning van een functie als zijnde zwaar omwille van de uitoefening van een als zwaar erkende functie.

Artikel 7

Deze bepaling creëert een rekening “zware functie” waarop het resultaat van de toepassing van de coëfficiënten op de als zwaar erkende diensten in de pensioenstelsels van de publieke sector (artikelen 5 en 6), van de werknemers (artikelen 4^{ter} en 4^{quater} van het koninklijk besluit van 23 december 1996) en van de zelfstandigen (artikelen 3^{bis} en 3^{ter} van het koninklijk besluit van 30 januari 1997) in maanden worden opgeteld. Dit resultaat wordt vervolgens toegevoegd aan de diensten en periodes die reeds aanneembaar zijn om te bepalen of aan de loopbaanvoorwaarde wordt voldaan voor het vervroegd pensioen.

Dankzij deze rekening “zware functie”, kan een persoon zijn pensioen vervroegen met het aantal maanden opgenomen op zijn rekening “zware functie” ten opzichte van de eerste datum waarop hij met pensioen mag gaan zonder rekening te houden met de zware functie.

Afdeling 5

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een functie voor de berekening van het pensioenbedrag

Artikel 8

Indien de “P-datum zware functie” zich inschrijft in de voorwaarden voor vervroegde uittreding en de burger zijn pensioen niet wenst op te nemen op deze “P-datum zware functie” en zijn activiteit verder zet, wil het voorstel de inzet belonen van de burger die verder blijft werken terwijl hij, rekening houdend met de dienst gepresteerd in een als zwaar erkende functie, zijn pensioen had kunnen opnemen.

Artikel 8 van het voorstel voorziet in dat geval dat het voordeel van de erkenning van de zwaarte van de functie bestaande uit de vervroeging van het vertrek waarvan de burger niet heeft willen genieten, wordt omgezet in

Ajoutons qu’il reviendra au Roi de déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu’il faut entendre par “services effectivement prestés” au sens du présent article.

Il faut par ailleurs noter que la reconnaissance de pénibilité en raison du handicap du membre du personnel peut se cumuler avec la reconnaissance de pénibilité en raison de l’exercice d’une fonction reconnue pénible.

Article 7

Cette disposition crée un compte pénibilité dans lequel sont comptabilisés en mois le résultat de l’application des coefficients sur les services reconnus pénibles dans le régime de pensions du secteur public (articles 5 et 6), celui des travailleurs salariés (articles 4^{ter} et 4^{quater} de l’arrêté royal du 23 décembre 1996) et celui des indépendants (articles 3^{bis} et 3^{ter} de l’arrêté royal du 30 janvier 1997). Ce résultat est ensuite ajouté aux services et périodes qui sont déjà admissibles pour déterminer si la condition de carrière pour partir en pension anticipée est remplie.

Grâce à ce compte pénibilité, une personne peut anticiper son départ à la pension d’autant de mois que contient son compte pénibilité par rapport à la première date à partir de laquelle elle peut partir à la pension sans tenir compte de la pénibilité.

Section 5

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d’une fonction sur le calcul du montant de la pension

Article 8

Si la date “P pénibilité” s’inscrit dans les conditions de départ anticipé et que le citoyen ne souhaite pas partir à la pension à cette date “P pénibilité” et poursuit son activité, la proposition entend récompenser l’effort fourni par le citoyen qui continue à travailler alors que, compte tenu de la durée des services prestés dans une fonction reconnue pénible, il aurait pu partir à la pension.

L’article 8 de la proposition prévoit dans ce cas que l’avantage de pénibilité consistant dans l’anticipation du départ dont le citoyen n’a pas voulu bénéficier est converti en un bonus “pénibilité” qui s’ajoute au montant

een bonus “zware functie” die wordt toegevoegd aan het bedrag van het rustpensioen uitgekeerd op het moment waarop het rustpensioen later effectief ingaat.

Deze bonus “zware functie” stemt overeen met de pensioenuitgaven die de periode dekken effectief gepresteerd door het personeelslid tussen de “P-datum zware functie” en de “P-datum”, omgezet in jaarlijkse rente, betaalbaar vanaf de effectieve ingangsdatum van het rustpensioen.

De omzetting in jaarlijkse rente gebeurt door de toepassing van een omzettingscoëfficiënt die rekening houdt met de levensverwachting van de burger op het moment waarop het rustpensioen effectief ingaat. De Koning bepaalt, door een in Ministerraad overlegd besluit, de omzettingscoëfficiënten vast die moeten worden toegepast.

Onder effectief gepresteerde periode wordt verstaan de effectief gepresteerde diensten bepaald overeenkomstig artikelen 5, § 4, en 6, § 3.

Artikel 9

De bonus “zware functie” maakt integraal deel uit van het rustpensioen. Dit betekent meer bepaald dat hij het voorwerp zal uitmaken van de péréquation voorzien in artikel 12 van de wet van 9 juli 1969 tot wijziging en aanvulling van de wetgeving betreffende de rust- en overlevingspensioenen van het personeel van de publieke sector.

Hij zal verder in aanmerking genomen worden voor de toepassing van het relatief maximum en het absoluut maximum voorzien door artikels 39 en 40 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen,.

Afdeling 6

Overgangsmaatregel

Artikel 10

Deze bepaling beoogt het garanderen gedurende 10 jaar aan de personen bedoeld in artikel 5, § 2, met name diegenen die een preferentieel tantième hebben en waarvan de functie als zwaar werd erkend, dat het pensioenbedrag dat ze zullen ontvangen op basis van de nieuwe bepalingen niet lager zal zijn dan het bedrag dat ze zouden ontvangen hebben op basis van de huidige wetgeving indien ze op de huidige P-datum vertrekken.

de la pension de retraite versée au moment de la prise de cours effective ultérieure de la pension de retraite.

Ce bonus “pénibilité” correspond aux dépenses de pension couvrant la période effectivement prestée par le membre du personnel se situant entre la date “P pénibilité” et la date “P”, converties en rente annuelle payable à partir de la date de prise de cours effective de la pension de retraite.

La conversion en rente annuelle s’opère par application d’un coefficient de conversion qui tient compte de l’espérance de vie du citoyen au moment de la prise de cours effective de la pension de retraite. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les coefficients de conversion qui doivent être appliqués.

Par période effectivement prestée, l’on entend les services effectivement prestés fixés conformément aux articles 5, § 4, et 6, § 4.

Article 9

Le bonus “pénibilité” fait partie intégrante de la pension de retraite. Cela signifie notamment qu’il fera l’objet de la péréquation prévue à l’article 12 de la loi du 9 juillet 1969 modifiant et complétant la législation relative aux pensions de retraite et de survie des agents du secteur public.

Par ailleurs, il entrera en ligne de compte pour l’application du maximum relatif et du maximum absolu prévus par les articles 39 et 40 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires.

Section 6

Mesure transitoire

Article 10

Cette disposition vise à garantir pendant 10 ans aux personnes qui sont visées par l’article 5, § 2, c’est-à-dire celles qui ont un tantième préférentiel et dont la fonction est reconnue pénible, que le montant de pension qu’elles recevront sur la base des nouvelles dispositions ne sera pas inférieur à celui qu’elles auraient reçu sur la base de la législation actuelle si elles partent à la date P actuelle.

Onder huidige wetgeving moet eveneens worden verstaan haar reeds vastgelegde evolutie zoals de evolutie van de verhogingscoëfficiënt zoals voorzien in de tabel opgenomen in artikel 46, § 3/1 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen. Dit betekent bijvoorbeeld dat vanaf 2022, de verhogingscoëfficiënt 1,05 bedraagt.

Om het pensioenbedrag te bepalen waarop deze personen aanspraak kunnen maken op basis van de huidige wetgeving, worden enkel de periodes van gratis aanneembare diploma's in aanmerking genomen.

Om het pensioenbedrag te berekenen op basis van de nieuwe bepalingen, wordt er rekening gehouden met het deel van of de diploma's die gratis aanneembaar zijn en die regulariseerbaar zijn volgens de reglementering ingevoerd door de wet van 2 oktober 2017 en dit zelfs als de regularisatie niet effectief is.

Er moet worden verduidelijkt dat deze garantie wordt gegeven indien de persoon zijn pensioen opneemt ten vroegste vanaf de huidige P-datum.

Zo zal bijvoorbeeld, als een persoon op basis van de huidige wetgeving zijn pensioen mag opnemen op 1 januari 2040 (huidige P-datum) en dankzij een erkenning als zware functie zijn pensioen mag opnemen op 1 januari 2039 (P-datum "zware functie"), hij slechts genieten van de garantie indien hij zijn pensioen opneemt ten vroegste vanaf de huidige P-datum.

Deze garantie beoogt de pensioenen die ingaan vóór 1 januari 2030. Ze blijft echter wel van toepassing op de pensioenen die ingaan na 31 december 2029 voor de personen die voldoen aan de voorwaarden om te genieten van deze garantie vóór 2030 maar die beslissen hun pensioen later op te nemen.

Afdeling 7

Inwerkingtreding

Artikel 11

Artikel 11 legt de datum van inwerkingtreding vast op 1 januari 2020.

Par législation actuelle, il faut également comprendre son évolution déjà programmée telle que l'évolution du coefficient d'augmentation telle que prévue dans le tableau repris à l'article 46, § 3/1 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions. Ceci signifie, par exemple, qu'à partir de 2022, le coefficient d'augmentation est de 1,05.

Pour déterminer le montant de la pension à laquelle ces personnes peuvent prétendre sur base de la législation actuelle, seules les périodes de diplôme admissibles à titre gratuit sont prises en compte.

Pour déterminer le montant de la pension calculée selon les nouvelles dispositions, il est tenu compte de la partie du ou des diplômes qui sont admissibles gratuitement et de la partie du ou des diplômes qui peut être régularisée selon la réglementation introduite par la loi du 2 octobre 2017 et cela même si la régularisation n'a pas été effective.

Il convient de préciser que cette garantie n'est offerte que si la personne prend sa pension au plus tôt à partir de la date P actuelle.

Ainsi par exemple, si une personne, sur base de la législation actuelle peut partir à partir du 1^{er} janvier 2040 (date P actuelle) et si grâce à la reconnaissance de pénibilité, elle peut partir à partir du 1^{er} janvier 2039 (date P pénibilité), elle ne bénéficiera de la garantie que si elle prend sa pension au plus tôt à partir de la date P actuelle.

Cette garantie vise les pensions qui prennent cours avant le 1^{er} janvier 2030. Elle reste toutefois applicable aux pensions qui prennent cours après le 31 décembre 2029 pour les personnes qui remplissent les conditions pour bénéficier de cette garantie avant 2030 mais qui décident de prendre leur pension postérieurement.

Section 7

Entrée en vigueur

Article 11

L'article 11 fixe la date d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

HOOFDSTUK 2

Afschaffing van de verhogingscoëfficiënten en de preferentiële tantièmes**Afdeling 1***Afschaffing van de verhogingscoëfficiënten***Artikel 12**

Voor wat betreft de minimale duur van de diensten vereist voor de opening van het recht op het pensioen, heeft de wet van 13 december 2012 in het pensioenstelsel van de publieke sector, de notie van “verhogingscoëfficiënt” ingevoerd, waarvan het effect bestaat in het fictief verhogen van de reële duur van de gepresteerde diensten, om toe te laten aan de betrokken persoon om vroeger de voorwaarde van de dienstduur te vervullen en dus bijgevolg vroeger het pensioen op te nemen dan indien de verhogingscoëfficiënt niet had bestaan.

Deze coëfficiënt is echter enkel van toepassing op de personen die inzake pensioenen genieten van een preferentieel tantième; dit wil zeggen, voordeliger dan het basistantième 1/60^e.

De invoering op het vlak van pensioenen van het in aanmerking nemen van de zwaarte van bepaalde functies, maakt het systeem van de verhogingscoëfficiënt nietig aangezien het uiteraard niet denkbaar is dat deze twee voordelen gecumuleerd worden. Er moet verder niet uit het oog worden verloren dat de preferentiële tantièmes, waarmee de verhogingscoëfficiënten verbonden zijn, zullen verdwijnen tenminste wanneer het gaat om diensten gepresteerd vanaf 1 januari 2020.

In deze omstandigheden, moet de verhogingscoëfficiënt afgeschaft worden, wat gebeurt door artikel 12 van deze wetsvoorstel.

Er moet opgemerkt worden dat in voorkomend geval artikel 90 van de wet van 28 december 2011 toegepast zal kunnen worden. Dit artikel bepaalt dat elkeen die, op een bepaald moment, voldoet aan de leeftijdsvoorwaarden en de voorwaarden van dienstduur die, voor de personeelscategorie waartoe hij op dat moment behoort, gelden voor het bekomen van een vervroegd rustpensioen, het genot van dit voordeel behoudt, welke later ook de effectieve ingangsdatum van zijn pensioen of de personeelscategorie waartoe hij op die datum behoort, zal zijn. Het betreft een bepaling met als bedoeling het niet bestraffen van de personeelsleden die, hoewel ze voldoen aan de voorwaarden om hun pensioen op te nemen, ervoor kiezen om in dienst te blijven en hun loopbaan verder te zetten.

CHAPITRE 2

Suppression des coefficients d'augmentation et des tantièmes préférentiels**Section 1^{re}***Suppression des coefficients d'augmentation***Article 12**

En ce qui concerne la durée minimale de services requise pour l'ouverture du droit à la pension, la loi du 13 décembre 2012 a introduit dans le régime des pensions du secteur public, la notion de “coefficient d'augmentation”, dont l'effet est d'augmenter fictivement la durée réelle des services prestés, de façon à permettre à la personne concernée de remplir plus tôt la condition de durée de services, et donc par corollaire de partir à la pension plus rapidement que si ce coefficient d'augmentation n'existait pas.

Ce coefficient est toutefois uniquement applicable aux personnes qui bénéficient en matière de pension d'un tantième préférentiel, c'est-à-dire plus favorable que le tantième de base 1/60^{ème}.

L'introduction en matière de pension de la prise en compte de la pénibilité de certaines fonctions, rend caduc le système du coefficient d'augmentation car il n'est évidemment pas concevable que ces deux avantages se cumulent. Par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que les tantièmes préférentiels, auxquels ces coefficients d'augmentation sont attachés, vont disparaître du moins lorsqu'il s'agit de services rendus à partir du 1^{er} janvier 2020.

Dans ces conditions, le coefficient d'augmentation doit être supprimé, ce que réalise l'article 12 de la présente proposition.

Il faut noter qu'il pourra le cas échéant être fait application de l'article 90 de la loi du 28 décembre 2011. Cet article stipule que toute personne qui, à un moment donné, remplit les conditions d'âge et de durée de services qui valent, pour la catégorie de personnel à laquelle elle appartient à ce moment, pour obtenir une pension de retraite anticipée, conserve le bénéfice de cet avantage quelle que soit par la suite la date de prise de cours effective de sa pension ou la catégorie de personnel à laquelle elle appartient à cette date. Il s'agit d'une disposition qui vise à ne pas pénaliser les agents qui, alors qu'ils remplissent les conditions pour partir à la retraite, choisissent de rester en service et poursuivent leur carrière.

In het huidige geval, zal het effect van artikel 90 erin bestaan ervoor te zorgen dat, indien een persoon, rekening houdend met de toepassing van de verhogingscoëfficiënt, ten laatste op 31 december 2019, voldoet aan de leeftijdsvoorwaarden en de voorwaarden van dienstduur om te kunnen genieten van een vervroegd pensioen, hij later op pensioen gesteld zal kunnen worden onder dezelfde voorwaarden als deze die op deze datum geldig zijn, en dus rekening houdend met de verhogingscoëfficiënt, zelfs indien deze laatste intussen werd afgeschaft.

Artikel 13

Zoals dit reeds het geval was voor andere maatregelen vervat in eerdere wetten, voorziet artikel 13 overgangsmatregelen die, voor de personen die de leeftijd van 50 jaar en meer bereiken in 2020, het uitstel van de pensionering die voortvloeit uit de afschaffing van de verhogingscoëfficiënt, beperken.

Deze bepaling voorziet eveneens een bijzondere garantie voor de personen die 60 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de hervorming. Zij zullen op pensioen kunnen worden gesteld op dezelfde datum als deze waarop ze hadden kunnen vertrekken vóór de afschaffing van de verhogingscoëfficiënt.

Artikel 14

Artikel 14 legt de datum van inwerkingtreding vast van artikels 12 en 13, die concreet betrekking hebben op de pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2020.

Afdeling 2

Afschaffing van de preferentiële tantièmes

Artikel 15

Zoals uiteengezet in het algemene gedeelte, brengt de invoering van de weerslag van de zwaarte van de functies in het domein van de pensioenen, meer bepaald als gevolg de afschaffing met zich mee, voor de diensten gepresteerd vanaf 1 januari 2020, van alle preferentiële tantièmes die bestaan in het pensioenstelsel van de publieke sector; enkel het basistantième 1/60^e wordt behouden. Het is dat wat wordt bewerkstelligd door artikel 15 van het wetsvoorstel dat, door het te reorganiseren, artikel 52/2 aanvult van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering

Dans le cas présent, l'effet de cet article 90 sera de faire en sorte que si une personne, compte tenu de l'application du coefficient d'augmentation, remplit au plus tard le 31 décembre 2019 les conditions d'âge et de durée de services pour bénéficier d'une pension anticipée, elle pourra ultérieurement être mise à la retraite dans les mêmes conditions que celles qui prévalaient à cette date, et donc en prenant en considération le coefficient d'augmentation même si ce dernier a entre-temps été supprimé.

Article 13

Comme ce fut déjà le cas pour d'autres mesures contenues dans des lois antérieures, l'article 13 prévoit des dispositions transitoires qui viennent limiter, pour les personnes qui atteignent 50 ans et plus en 2020, le report du départ à la pension découlant de la suppression du coefficient d'augmentation.

Cette disposition prévoit également une garantie particulière pour les personnes âgées de 60 ans et plus au moment de la réforme. Celles-ci pourront être mises à la retraite à la même date que celle à laquelle elles pouvaient partir avant la suppression du coefficient d'augmentation.

Article 14

L'article 14 fixe la date d'entrée en vigueur des articles 12 et 13, qui concrètement concerneront les pensions qui prendront cours à partir du 1^{er} janvier 2020.

Section 2

Suppression des tantièmes préférentiels

Article 15

Ainsi qu'exposé dans la partie générale, l'introduction de l'incidence de la pénibilité dans le domaine des pensions, entraîne notamment comme conséquence la suppression, pour les services rendus à partir du 1^{er} janvier 2020, de tous les tantièmes préférentiels qui existent dans le régime des pensions du secteur public, seul le tantième de base 1/60^{ème} étant maintenu. C'est ce que réalise l'article 15 de la proposition de loi, qui complète, en le restructurant, l'article 52/2 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions. Tous les tantièmes plus favorables

in de pensioenregelingen. Alle tantièmes gunstiger dan 1/60^e zullen dus enkel behouden worden voor de diensten gepresteerd voor 1 januari 2020.

Artikel 16

De draagwijdte van het tweede lid van artikel 100 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, is nu geïntegreerd in het voormelde artikel 52/2, zoals gewijzigd door artikel 13 van deze wetsvoorstel. Dit lid kan dus geschrapt worden.

Artikel 17

Artikel 17 legt de inwerkingtreding vast op 1 januari 2020 van artikels 15 en 16, die dus betrekking hebben op de pensioenen die zullen ingaan vanaf die datum.

HOOFDSTUK 3

Afschaffing van de preferentiële stelsels van de militairen en het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen

Artikel 18

Zoals uiteengezet in het algemene inleidende gedeelte, heeft de zwaarte van de functies betrekking op alle werkenden van het land, ongeacht hun pensioenstelsel. Bijzondere bepalingen moeten echter aangenomen worden voor bepaalde categorieën van personen die momenteel ambtshalve op pensioen worden gesteld voor zij de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben.

Dit is het geval voor de militairen en het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen.

De leeftijdsvoorwaarden en de voorwaarden van dienstduur vastgelegd voor de opening van het recht op het rustpensioen, werden gevoelig verstrengd door de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, met evenwel een uitzondering voorzien voor meer bepaald de militairen, bepaalde voormalige militairen en het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen.

De doelstelling van artikel 18 bestaat erin een einde te stellen aan deze uitzondering voor de pensioen die ingaan vanaf 1 januari 2020.

Het staat echter vast dat, in voorkomend geval, artikel 90 van dezelfde wet kan toegepast worden, dat voorziet dat iedere persoon die, op een bepaald moment,

que le 1/60^{ème} ne seront donc maintenus que pour les services antérieurs au 1^{er} janvier 2020.

Article 16

La portée du deuxième alinéa de l'article 100 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, est à présent intégrée dans l'article 52/2 précité, tel qu'il est modifié par l'article 13 de la présente proposition. Cet alinéa peut donc être supprimé.

Article 17

L'article 17 fixe au 1^{er} janvier 2020 l'entrée en vigueur des articles 15 et 16, qui concerneront donc les pensions qui prendront cours à partir de cette date.

CHAPITRE 3

Suppression des régimes préférentiels des militaires et du personnel roulant des Chemins de fer belges

Article 18

Comme exposé dans la partie générale introductive, la pénibilité concerne l'ensemble des travailleurs du pays, quel que soit leur régime de pension. Des dispositions particulières doivent toutefois être adoptées pour certaines catégories de personnes qui sont actuellement mises à la retraite d'office avant d'avoir atteint l'âge de 60 ans.

Tel est le cas des militaires, ainsi que du personnel roulant des Chemins de fer belges.

Les conditions d'âge et de durée de services fixées pour l'ouverture du droit à la pension de retraite ont été sensiblement durcies par la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, avec toutefois une exception prévue notamment pour les militaires, certains anciens militaires ainsi que le personnel roulant des Chemins de fer belges.

Le but de l'article 18 est de mettre fin à cette exception pour les pensions qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2020.

Il est toutefois entendu qu'il pourra le cas échéant être fait application de l'article 90 de la même loi, qui prévoit que toute personne qui, à un moment donné,

voldoet aan de leeftijdsvoorwaarden en de voorwaarden van dienstduur die, voor de personeelscategorie waartoe hij behoort, gelden voor het bekomen van een vervroegd rustpensioen, het genot van dit voordeel behoudt, welke ook de latere effectieve ingangsdatum van zijn pensioen is.

Afdeling 1

Afschaffing van het preferentiële stelsel van de militairen

Voor de militairen, bestaat er een leeftijdslimiet momenteel bepaald voor de meeste onder hen op 56 jaar.

In overleg met het Departement Defensie en de militaire vakbonden, werden dus overgangsmaatregelen voorzien teneinde geleidelijk over te gaan van een oppensioenstelling op 56 jaar naar de normale leeftijd, gemeenschappelijk voor alle activiteitensectoren. Parallel daarmee, zal de minimumduur van de diensten vereist voor de opening van het recht op het pensioen in etappes opgetrokken worden om op termijn 42 jaar te bereiken in de gewone gevallen en 44/43 jaar voor de loopbanen beschouwd als “lange”.

Na afloop van deze evolutie, die zich zal uitstrekken tussen de jaren 2020 en 2040, zullen de militairen het pensioen opnemen onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien voor alle werkenden.

Artikel 19

Artikel 19 voegt in de voormelde wet van 28 december 2011 een artikel 89/1 in dat, onder de vorm van twee tabellen, de nieuwe leeftijdsvoorwaarden en voorwaarden van dienstduur preciseert waaraan de militairen en bepaalde voormalige militairen zullen moeten voldoen om hun pensioen op te kunnen nemen. Deze voorwaarden evolueren naargelang de ingangsdatum van het pensioen en naargelang het gaat om de zogenaamde “lange” of “normale” loopbanen. Er is verder een specifieke tabel voorzien voor de officieren die deel uitmaken van het varend personeel aangezien zij momenteel op pensioen kunnen gesteld worden op een leeftijd die veel lager ligt dan 56 jaar.

Voor wat betreft de zogenaamde “normale” loopbanen, dient opgemerkt te worden dat voor de jaren 2020 tot 2032 geen enkel voorwaarde van dienstduur is vereist; er is enkel een leeftijdsvoorwaarde voorzien. In die gevallen, stemt de vastgelegde leeftijd overeen met een leeftijdslimiet, die de ambtshalve oppensioenstelling

remplit les conditions d'âge et de durée de services qui valent, pour la catégorie de personnel à laquelle elle appartient à ce moment, pour obtenir une pension de retraite anticipée, conserve le bénéfice de cet avantage quelle que soit par la suite la date de prise de cours effective de sa pension.

Section 1^{re}

Suppression du régime préférentiel des militaires

Pour les militaires, il existe une limite d'âge fixée actuellement pour la plupart d'entre eux à 56 ans.

En concertation avec le département de la Défense et les syndicats militaires, des dispositions transitoires ont donc été prévues afin de passer progressivement d'une mise à la retraite à 56 ans vers l'âge normal commun à tous les secteurs d'activité. Parallèlement, la durée minimum de services requise pour ouvrir un droit à la pension, sera relevée par étapes pour atteindre à terme 42 années dans les cas ordinaires et 44/43 années pour les carrières considérées comme “longues”.

Au terme de cette évolution, qui s'étalera des années 2020 à 2040, les militaires partiront à la retraite dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 19

L'article 19 introduit dans la loi précitée du 28 décembre 2011 un article 89/1 qui, sous la forme de deux tableaux, précise les nouvelles conditions d'âge et de durée de services auxquelles les militaires et certains anciens militaires devront satisfaire pour pouvoir partir à la retraite. Ces conditions évoluent selon la date de prise de cours de la pension et selon qu'il s'agit de carrières dites “longues” ou “ordinaires”. Par ailleurs, un tableau spécifique est prévu pour les officiers faisant partie du personnel navigant aérien étant donné qu'actuellement, ils peuvent être mis à la retraite à un âge beaucoup plus bas que celui de 56 ans.

En ce qui concerne les carrières dites “ordinaires”, il est à noter que pour les années 2020 à 2032, aucune condition de durée de services n'est requise, seule une condition d'âge étant prévue. Dans ces cas, l'âge fixé équivaut à une limite d'âge, qui entraîne la mise à la retraite d'office du militaire concerné. La pension est

van de betroffene militair met zich meebrengt. Het pensioen wordt toegekend op de eerste dag van de maand volgend op de ambtshalve pensioenstelling.

In de andere gevallen, mag het pensioen ten vroegste ingaan op de eerste dag van de maand volgend op deze waarop aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden wordt voldaan. In zijn pensioenaanvraag, moet de militair aangeven op welke datum hij op pensioen wil gaan.

Er dient opgemerkt te worden dat de voorwaarden met betrekking tot de leeftijd en de lange loopbanen evenals de vanaf 2033 geldende voorwaarden betreffende de leeftijd en de gewone loopbanen van toepassing zijn op de voormalige militairen bedoeld in artikel 194, eerste lid van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaat-militairen van het actief kader van de Krijgsmacht, in artikel 5*bis* van de wet van 25 februari 2003 houdende de inrichting van de functie van veiligheidsbeambte met het oog op de uitvoering van taken die betrekking hebben op de politie van hoven en rechtbanken en de overbrenging van gevangenen, of in artikel 10, eerste lid van de wet van 16 juli 2005 houdende de overplaatsing van sommige militairen naar een openbare werkgever, dit wil zeggen de militairen die bijvoorbeeld werden overgebracht naar Justitie in het veiligheidskorps of naar binnenlandse zaken als calltakers 112 of naar buitenlandse zaken als polyvalente medewerkers of noch naar de Federale Pensioendienst als dossierbeheerders. Het moet gaan om voormalige militairen die het leger verlaten hebben voor 1 januari 2020.

Laten we eveneens verduidelijken dat de overgangsbepalingen die voortgekomen zijn uit de hervorming van het statuut van de militairen, gerealiseerd door de wet van 28 februari 2007, van toepassing blijven.

Er dient tot slot aangegeven te worden dat § 4 van het nieuwe artikel 89/1 verhindert dat de bepalingen van dat artikel zouden toelaten aan bepaalde personen om het pensioen op te nemen op een leeftijd die voordeliger is dan de leeftijd die momenteel is voorzien voor de categorie waartoe zij behoren. Dit is uiteraard niet het doel nagestreefd door deze voorstel.

Artikel 20

Als logisch gevolg van artikel 19, schaft artikel 20, in de gecoördineerde wetten op de militaire pensioenen, bepaalde mogelijkheden af die aan de Koning toelaten om militairen op pensioen te stellen.

alors accordée le premier jour du mois qui suit la mise à la retraite d'office.

Dans les autres cas, la pension peut prendre cours au plus tôt le premier jour du mois qui suit celui à partir duquel les conditions d'âge et de carrière sont remplies. Dans sa demande de pension, le militaire indique la date à laquelle il souhaite partir en pension.

Il est à noter que les conditions d'âge et de carrière longues ainsi qu'à partir de 2033, les conditions d'âge et de carrière ordinaires, prévues au tableau A s'appliquent aux anciens militaires visés à l'article 194, alinéa 1^{er}, de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées, à l'article 5*bis* de la loi du 25 février 2003 portant création de la fonction d'agent de sécurité en vue de l'exécution des missions de police des cours et tribunaux et de transfert des détenus, ou à l'article 10, alinéa 1^{er} de la loi du 16 juillet 2005 instituant le transfert de certains militaires vers un employeur public, c'est-à-dire des militaires transférés par exemple à la Justice dans le corps de sécurité, ou aux Affaires intérieures comme calltakers 112, ou aux Affaires étrangères comme agents polyvalents ou encore au Service fédéral des Pensions comme gestionnaires de dossiers. Il doit s'agir d'anciens militaires qui ont quitté l'armée avant le 1^{er} janvier 2020.

Précisons également que les dispositions transitoires issues de la réforme du statut des militaires réalisée par la loi du 28 février 2007, restent d'application.

Enfin, il faut signaler que le § 4 du nouvel article 89/1 empêche de faire en sorte que les dispositions de cet article permettent à certaines personnes de partir à la retraite à un âge plus favorable que celui qui est actuellement prévu pour la catégorie à laquelle elles appartiennent. Tel n'est évidemment pas le but poursuivi par la présente proposition.

Article 20

En corollaire de l'article 19, l'article 20 supprime, dans les lois coordonnées sur la pensions militaires, certaines des possibilités permettant au Roi de mettre des militaires à la retraite.

Artikel 21

Artikel 21 voert in de voormelde gecoördineerde wetten een artikel 4*bis* in, dat twee tijdsbonificaties vermindert of afschaft die voorzien zijn in artikel 4 van dezelfde wetten.

§§ 1 en 2

Het vierde lid van dit artikel 4 kent een bonificatie van maximum 12 jaar toe aan de militairen die diensten gepresteerd hebben als vliegend personeel. Deze jaren van bonificatie worden in aanmerking genomen zowel voor de opening van het recht op het pensioen als voor de berekening ervan.

Voor wat betreft de opening van het recht, zal deze bonificatie worden afgeschaft voor de pensioenen die zullen ingaan vanaf 1 januari 2045. Zij zal verder geleidelijk aan worden vermindert voor de pensioenen die zullen ingaan in 2022 of later, volgens het schema vastgelegd door § 1 van het nieuwe artikel 4*bis*.

Anderzijds, in het kader van de pensioenberekening, zullen enkel de jaren gepresteerd voor 1 januari 2020 als vliegend personeel aanleiding geven tot een tijdsbonificatie, met steeds een maximum van 12 jaar. Deze nieuwe regel zal betrekking hebben op alle pensioenen die zullen ingaan vanaf 1 januari 2020. De bijkomende jaren als varend personeel die worden toegekend voor de pensioenberekening, overeenkomstig artikel 51, derde lid, worden eveneens opgenomen in de maximum-quota van 12 jaar.

§§ 3 en 4

Het zesde lid van het voormelde artikel 4 voorziet een tijdsbonificatie van twee jaar voor de militairen in dienst op 1 januari 2009 of later en die minstens 12 werkelijke dienstjaren tellen als militair; bonificatie die in aanmerking genomen wordt zowel voor de opening van het recht als voor de berekening van het pensioen.

Voor de opening van het recht, zal de voormelde bonificatie niet meer van toepassing zijn op de militairen die op 31 december 2019 niet de leeftijd van 37 jaar bereikt hebben en zij zal verder beperkt worden tot één jaar voor zij die op dezelfde datum een leeftijd zullen bereiken tussen 37 en 48 jaar. Zij zal echter integraal toegekend blijven worden aan de militairen die op die datum 49 jaar en ouder zijn.

Voor de berekening van het pensioen, zal de beschouwde bonificatie gelijk blijven aan twee jaar voor de militairen die op de datum van 1 januari 2020 minstens

Article 21

L'article 21 introduit dans les lois coordonnées précitées un article 4 bis, qui réduit ou supprime deux bonifications de temps prévues par l'article 4 des mêmes lois.

§§ 1^{er} et 2

L'alinéa 4 de cet article 4 accorde une bonification de 12 années maximum aux militaires qui ont presté des services comme personnel naviguant aérien. Ces années de bonification sont prises en compte tant pour l'ouverture du droit à pension que pour le calcul de celle-ci.

En ce qui concerne l'ouverture du droit, cette bonification sera supprimée pour les pensions qui prendront cours à partir du 1^{er} janvier 2045. Par ailleurs, elle sera réduite progressivement pour les pensions qui prendront cours en 2022 ou postérieurement, selon le schéma fixé par le § 1^{er} du nouvel article 4 bis.

D'un autre côté, dans le cadre du calcul de la pension, seules les années passées avant le 1^{er} janvier 2020 en tant que personnel naviguant aérien donneront lieu à une bonification de temps, avec toujours un maximum de 12 années. Cette nouvelle règle concernera toutes les pensions qui prendront cours à partir du 1^{er} janvier 2020. Les années supplémentaires passées comme personnel naviguant aérien qui sont bonifiées pour le calcul de la pension en vertu de l'article 51, alinéa 3 sont également comprises dans le quota maximum de 12 années.

§§ 3 et 4

L'alinéa 6 de l'article 4 précité prévoit une bonification de temps de deux ans pour les militaires en service au 1^{er} janvier 2009 ou ultérieurement et qui comptent au moins 12 années de services effectifs comme militaire, bonification prise en compte tant pour l'ouverture du droit que pour le calcul de la pension.

Pour l'ouverture du droit, ladite bonification ne sera plus applicable aux militaires qui n'ont pas atteint l'âge de 37 ans au 31 décembre 2019, et elle sera par ailleurs réduite à une année pour ceux qui à la même date atteindront un âge compris entre 37 et 48 ans. Elle continuera par contre à être intégralement accordée aux militaires âgés de 49 ans ou plus à cette date.

Pour le calcul de la pension, la bonification considérée restera égale à deux ans pour les militaires qui à la date du 1^{er} janvier 2020, totaliseront au moins 12 années

12 volledige loopbaanjaren als militair zullen tellen. Zij zal beperkt worden tot één jaar voor zij die, op dezelfde datum, een loopbaan als militair zullen hebben tussen de 6 en 12 volledige jaren en zij zal afgeschaft worden wanneer het gaat om militairen die, steeds op dezelfde datum, minder dan 6 werkelijke dienstjaren in het leger tellen.

Artikel 22

1° Zoals uiteengezet in het algemene gedeelte, brengt de invoering van de weerslag van de zwaarte van de functies in het domein van de pensioenen, meer bepaald als gevolg de afschaffing met zich mee, voor de diensten gepresteerd vanaf 1 januari 2020, van alle preferentiële tantièmes die bestaan in het pensioenstelsel van de publieke sector; enkel het basistantième 1/60^e wordt behouden. Het is dat wat, voor de militairen, wordt bewerkstelligd door artikel 22, 1°, van het wetsvoorstel. Anders gezegd, voor wat hen betreft, zal het gunstigere tantième 1/50^e enkel behouden worden voor de diensten gepresteerd voor 1 januari 2020.

2° De militaire pensioenen vertonen de bijzonderheid die bestaat in het berekenen van de diensten op basis van een geheel aantal semesters. In de hypothese waarbij er een saldo aan dagen overblijft die geen volledig semester vormen, geven deze dagen recht op een bijkomend semester indien ze een duur bereiken gelijk aan of hoger dan drie maanden. Indien dit niet het geval is, worden deze resterende dagen niet in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen.

Er wordt gebruik gemaakt van het feit dat wijzigingen moeten worden aangebracht aan de gecoördineerde wetten op de militaire pensioenen om dit systeem van berekening af te schaffen, dat een erfenis is van een zeer ver verleden waarin de pensioenen volledig manueel werden berekend. Voortaan zal het systeem toegepast worden voorzien door de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen, dat de maand als referentie-eenheid gebruikt, waarbij de dagen die geen volledige kalendermaand vormen omgezet worden in een breuk van maanden uitgedrukt met twee decimalen. Zo zullen bijvoorbeeld 10 dagen die zich situeren in de maand april omgezet worden in 0,33 maanden (10/30).

entières de carrière comme militaire. Elle sera réduite à une année pour ceux qui, à la même date, auront une carrière comme militaire comprise entre 6 et 12 années entières, et elle sera supprimée lorsqu'il s'agira de militaires comptant, toujours à la même date, moins de 6 années de services effectifs à l'armée.

Article 22

1° Ainsi qu'exposé dans la partie générale, l'introduction de l'incidence de la pénibilité dans le domaine des pensions, entraîne notamment comme conséquence la suppression, pour les services rendus à partir du 1^{er} janvier 2020, de tous les tantièmes préférentiels qui existent dans le régime des pensions du secteur public, seul le tantième de base 1/60^{ème} étant maintenu. C'est ce que réalise, pour les militaires, l'article 22, 1°, de la proposition de loi. Autrement dit, en ce qui les concerne, le tantième plus favorable 1/50^{ème} ne sera maintenu que pour les services antérieurs au 1^{er} janvier 2020.

2° Les pensions militaires présentent la particularité de supputer les services sur la base d'un nombre entier de semestres. Dans l'hypothèse où il reste un solde de jours qui ne forment pas un semestre complet, ces jours donnent droit à un semestre supplémentaire s'ils atteignent une durée égale ou supérieure à trois mois. Dans la négative, ces jours restants ne sont pas pris en compte pour le calcul de la pension.

Il est profité du fait que des modifications doivent être apportées aux lois coordonnées sur les pensions militaires pour supprimer ce système de supputation, héritage d'un passé très lointain où les pensions étaient calculées de façon purement manuelle. Il sera dorénavant fait application du système prévu par la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques, qui prend le mois comme unité de référence, les jours ne formant pas un mois civil complet étant convertis en une fraction de mois exprimée avec deux décimales. Ainsi par exemple, 10 jours se situant en avril seront convertis en 0,33 mois (10/30).

Afdeling 2

Afschaffing van het preferentiële stelsel van het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen

Artikel 23

Zijn doelstelling tot harmonisering in de verschillende activiteitensectoren van de voorwaarden voor de op-pensioenstelling verderzettend, en in navolging van de maatregelen met betrekking tot de militairen vervat in deze voorstel, worden de preferentiële voorwaarden voor de vervroegde op-pensioenstelling momenteel voorzien voor het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen herzien.

Na overleg met de leidinggevenden van Belgische spoorwegen en de spoorwegvakbonden, werd dus een plan op punt gesteld voor het geleidelijk optrekken van de leeftijden en de dienstduur vereist voor de opening van het recht op het pensioen en dit in functie, enerzijds van het ingangsjaar van het pensioen en anderzijds door een onderscheid te maken tussen de zogenaamde “normale” en “lange” loopbanen.

Het is dat plan dat geconcretiseerd wordt in het nieuwe artikel 89/2, ingevoegd in de wet van 28 december 2011 door artikel 23 van deze voorstel.

Er dient gepreciseerd te worden dat het plan enkel betrekking heeft op de personeelsleden die hun loopbaan eindigen als personeelslid van de Belgische spoorwegen. Zij die meer bepaald deze instelling hebben verlaten om vervolgens diensten te presteren in een ander domein, zijn dus niet betroffen.

Het plan richt zich verder enkel tot de personeelsleden die diensten gepresteerd hebben als rijdend personeel, maar er wordt niet geëist dat zij nog steeds deel uitmaken van het rijdend personeel op het moment van hun pensionering.

Het ingestelde stelsel verschilt naargelang het personeelslid al dan niet 30 dienstjaren als rijdend personeel telt.

Indien het personeelslid 30 jaar of meer telt als rijdend personeel, zal het personeelslid gepensioneerd kunnen worden volgens de voorwaarden voorzien in de tabel opgenomen in § 2 van het nieuwe artikel 89/2 van de wet van 28 december 2011.

Indien het personeelslid minder dan 30 jaar telt als rijdend personeel, zal het personeelslid zich kunnen beroepen op de bepalingen vervat in het huidige zevende lid van de wet van 14 februari 1961 voor economische

Section 2

Suppression du régime préférentiel du personnel roulant des Chemins de fer belges

Article 23

Poursuivant son objectif d'harmoniser dans les différents secteurs d'activité les conditions de mise à la retraite, et à l'instar des mesures contenues dans la présente proposition relatives aux militaires, les conditions préférentielles de mise à la retraite anticipée prévues actuellement pour le personnel roulant des Chemins de fer belges sont revues.

Après concertation avec les dirigeants des Chemins de fer belges et les syndicats de cheminots, il a donc été mis au point un plan de relèvement progressif des âges et durées de services requis pour l'ouverture des droits à pension et ce, en fonction d'une part de l'année de prise de cours de la pension, et d'autre part en opérant une distinction entre carrières dites “ordinaires” et “longues”.

C'est ce plan qui est concrétisé dans le nouvel article 89/2 inséré dans la loi du 28 décembre 2011 par l'article 23 de la présente proposition.

Il faut préciser que le plan ne concerne que les membres du personnel qui terminent leur carrière en tant qu'agent des Chemins de fer belges. Ceux, notamment, qui ont quitté cet organisme pour prester ensuite des services dans un autre domaine, ne sont donc pas visés.

Par ailleurs, le plan ne s'adresse qu'aux agents qui ont presté des services en tant que personnel roulant mais il n'est pas exigé qu'ils fassent toujours partie du personnel roulant au moment de leur mise à la retraite.

Le régime instauré est différent selon que l'agent compte ou non 30 années de services en tant que personnel roulant.

Si l'agent compte 30 ans ou plus comme personnel roulant, l'agent pourra être pensionné selon les conditions prévues au tableau figurant au § 2 du nouvel 89/2 de la loi du 28 décembre 2011.

Si l'agent compte moins de 30 ans comme personnel roulant, l'agent pourra se prévaloir des dispositions contenues dans l'actuel alinéa 7 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social

expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel. Op voorwaarde van het bereiken van minstens 30 werkelijke dienstjaren (rijdend en niet-rijdend), laten deze bepalingen toe, ten opzichte van de leeftijd van 60 jaar, de oppensioenstelling te vervroegen met één maand per semester gepresteerd als rijdend personeel. Zo zal het personeelslid dat 12 dienstjaren als rijdend personeel telt (24 semesters) kunnen genieten van een vervroeging van 24 maanden (2 jaar) en dus het pensioen kunnen opnemen op 58 jaar, voor zover uiteraard de voorwaarde van minstens 30 werkelijke dienstjaren wordt vervuld.

Laten we hieraan toevoegen dat de hierboven beschreven mogelijkheid echter niet als gevolg mag hebben dat een oppensioenstelling wordt toegelaten onder voorwaarden die gunstiger zijn dan deze voorzien door de hogervermelde tabel. Het zou inderdaad noch logisch noch rechtvaardig zijn, dat personeelsleden die 30 of meer dienstjaren als rijdend personeel tellen minder goed behandeld zouden worden als zij die geen 30 jaar tellen als rijdend personeel.

Afdeling 3

Inwerkingtreding

Artikel 24

Artikel 24 legt de inwerkingtreding vast op 1 januari 2020 van de maatregelen vervat in dit hoofdstuk, dit wil zeggen concreet de maatregelen die betrekking zullen hebben op de pensioenen die ingaan vanaf die datum. Laten we in dat verband in herinnering brengen dat behoudens uitzonderingen, de pensioenen worden toegekend en berekend op basis van de wetgeving van kracht op hun ingangsdatum.

TITEL 3

Bepalingen betreffende de pensioenen van werknemers

HOOFDSTUK 1

Elementen van zwaarte die in aanmerking worden genomen voor een erkenning van de zwaarte van een functie

Artikel 25

Artikel 25 voegt een artikel 15^{ter} in het hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers in dat in paragraaf 1 de elementen van zwaarte

et de redressement financier. A condition d'atteindre 30 années au moins de services effectifs (roulant et non-roulant), ces dispositions permettent, par rapport à l'âge de 60 ans, d'anticiper sa mise à la retraite d'un mois par semestre presté comme personnel roulant. Ainsi, l'agent qui totalise 12 années de services comme roulant (24 semestres) peut bénéficier d'une anticipation de 24 mois (2 ans) et donc partir à la retraite à 58 ans, pour autant bien entendu que la condition de 30 années minimum de services effectifs soit remplie.

Ajoutons que la possibilité décrite ci-dessus ne pourra toutefois pas avoir pour effet de permettre une mise à la retraite dans des conditions plus favorables que celles prévues par le tableau évoqué plus haut. Il ne serait en effet ni logique, ni équitable, que le personnel comptant 30 ans ou plus de services comme roulant soit moins bien traité que celui n'atteignant pas les 30 ans en tant que personnel roulant.

Section 3

Entrée en vigueur

Article 24

L'article 24 fixe au 1^{er} janvier 2020 l'entrée en vigueur des mesures contenues dans le présent chapitre, c'est-à-dire concrètement que ces mesures viseront les pensions qui prennent cours à partir de cette date. Rappelons en effet à ce sujet que sauf exceptions, les pensions sont octroyées et calculées sur la base de la législation en vigueur à leur date de prise de cours.

TITRE 3

Dispositions relatives aux pensions des travailleurs salariés

CHAPITRE 1^{ER}

Éléments de pénibilité pris en compte pour une reconnaissance de la pénibilité d'une fonction

Article 25

L'article 25 insère un article 15^{ter} dans le chapitre 2 de l'arrêté royal n°50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés qui précise au paragraphe 1^{er} les éléments de pénibilité

verduidelijkt die een functie moet omvatten om van een erkenning als zijnde zwaar te kunnen genieten.

Het betreft concreet de volgende elementen:

- de belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïënten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;

- de belastende werkorganisatie;

- de belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;

- de belasting van mentale of emotionele aard (voor zover dat een van de voormelde criteria vervuld wordt).

De aanwezigheid van één of meer van deze elementen dient objectief, meetbaar, controleerbaar en registreerbaar te kunnen worden vastgesteld. Het element met betrekking tot de belasting van mentale of emotionele aard kan enkel in aanmerking worden genomen in combinatie met ten minste één van de andere elementen.

Daarnaast wordt in paragraaf 2 bepaald dat een functie eveneens van een erkenning als zijnde zwaar kan genieten wanneer deze door een werknemer met een handicap wordt uitgeoefend.

HOOFDSTUK 2

Bepaling van de functies die genieten van een erkenning als zijnde zwaar

Artikel 26

Artikel 26 voegt een artikel 15^{quater} in het hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit nr. 50 in dat verduidelijkt op welke wijze de lijst van functies die één of meerdere elementen van zwaarte omvatten wordt opgemaakt.

Paragraaf 1 voorziet dat deze lijst wordt vastgelegd bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, op voorstel van de minister bevoegd voor de werknemerspensioenen en na het advies van de Nationale Arbeidsraad. De lijst herneemt de functies uitgeoefend door werknemers die, op basis van de elementen van zwaarte, van een erkenning als zijnde zwaar kunnen genieten. De functies zullen kunnen worden aangeduid door verwijzing naar criteria met betrekking tot de elementen bepalend voor de zwaarte.

In antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in haar advies nr. 64. 111/1-4 van 10 oktober 2018,

que doit comporter une fonction pour pouvoir bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité.

Concrètement, il s'agit des éléments suivants:

- la pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques;

- la pénibilité de l'organisation du travail;

- la pénibilité en raison des risques de sécurité élevés;

- la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle (pour autant qu'un des critères précités soit rempli).

La présence d'un ou plusieurs de ces éléments doit pouvoir être établie de façon objective, mesurable, contrôlable et enregistrable. L'élément relatif à la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle ne peut être invoqué qu'en combinaison avec au moins un des autres éléments.

En outre, le paragraphe 2 stipule qu'une fonction peut également bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité lorsqu'elle est exercée par un travailleur salarié souffrant d'un handicap.

CHAPITRE 2

Détermination des fonctions bénéficiant d'une reconnaissance de pénibilité

Article 26

L'article 26 insère un article 15^{quater} dans le chapitre 2 de l'arrêté royal n°50 qui précise la manière d'établir la liste des fonctions comportant un ou plusieurs éléments de pénibilité.

Le paragraphe 1^{er} prévoit que cette liste est fixée par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du ministre qui a les pensions des travailleurs salariés dans ses attributions et après avis du Conseil national du Travail. La liste reprend les fonctions exercées par les travailleurs salariés qui, sur base des éléments de pénibilité, peuvent bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité. Les fonctions pourront être désignées par référence à des critères relevant des éléments de pénibilité.

En réponse aux observations du Conseil d'État dans son avis n°64.111/1-4 du 10 octobre 2018, il n'existe en

bestaat er inderdaad in de privésector geen lijst van functies die beantwoorden aan een welbepaalde inhoudsbeschrijving in tegenstelling tot wat in de publieke sector bestaat. Er moet echter wel een stelsel van zware functies ingevoerd worden dat zo uniform mogelijk is in de verschillende stelsels. Het was echter niet mogelijk om in de privésector een equivalent te vinden voor de notie van “functie” in de publieke sector, reden waarom zowel voor het stelsel van de publieke sector als voor het stelsel van de werknemers er werd verduidelijkt dat de functie eveneens kan worden aangeduid door verwijzing naar de criteria verbonden aan de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie. Bovendien is er ook geen sprake van “functie” in het stelsel van de zelfstandigen, reden waarom er wordt verwezen naar “beroepsactiviteiten als zelfstandige”.

Om de elementen van zwaarte die door een functie omvat worden te bepalen houdt de Koning rekening met de maatregelen die door de werkgevers zijn ingevoerd om de zwaarte van de functie te verminderen. Bovendien leeft Hij de op voorhand vastgelegde limieten van de beschikbare financiële middelen na.

De Koning verduidelijkt eveneens of een als zwaar erkende functie één of meer elementen van zwaarte omvat.

Paragraaf 2 voorziet in een vijfjaarlijkse evaluatie door de Nationale Arbeidsraad van de lijst van functies, uitgeoefend door werknemers, die één of meerdere elementen van zwaarte omvatten en dit voor de eerste keer in 2025. Deze evaluatie houdt rekening met de maatregelen die door de werkgevers zijn ingevoerd om de zwaarte van de functie te verminderen en leeft de op voorhand vastgelegde limieten van de beschikbare financiële middelen na.

Om over te gaan tot deze evaluatie mag de Nationale Arbeidsraad deskundigen raadplegen. Daarnaast overhandigt het Kenniscentrum aan de Nationale Arbeidsraad een rapport dat de budgettaire gevolgen van de lijst en van de voorgestelde aanpassingen aan de lijst verduidelijkt.

De aanpassingen aangebracht aan de lijst als gevolg van de evaluatie zijn enkel van kracht op de voltijdse dagequivalenten die daadwerkelijk worden gepresteerd vanaf de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat deze lijst herneemt. Met de voltijdse dag-equivalenten die daadwerkelijk worden gepresteerd worden eveneens beoogd deze die bij koninklijk besluit zijn vastgelegd overeenkomstig artikel 4^{ter}, zevende lid van het koninklijk besluit van 23 december 1996.

effet pas dans le secteur privé de liste de fonctions qui répondent à une description de contenu bien déterminée à la différence de ce qui existe dans le secteur public. Il convient cependant de pouvoir mettre en œuvre le régime de la pénibilité de la manière la plus uniforme possible entre les différents régimes. Il n’a cependant pas été possible de trouver pour le secteur privé un équivalent à la notion de “fonction” dans le secteur public, raison pour laquelle il a été précisé tant dans le régime du secteur public que dans celui des salariés que la fonction peut aussi être désignée par référence à des critères relevant des éléments de pénibilité. Il n’est par ailleurs pas non plus question de “fonction” dans le régime des indépendants, raison pour laquelle il est fait référence aux “activités professionnelles de travailleur indépendant”.

Pour déterminer les éléments de pénibilité que comporte une fonction, le Roi tient compte des mesures qui sont mises en œuvre par les employeurs pour réduire la pénibilité de la fonction. En outre Il respecte les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

Le Roi précise également si une fonction reconnue comme pénible comporte un ou plusieurs éléments de pénibilité.

Le paragraphe 2 prévoit une évaluation quinquennale de la liste des fonctions, exercées par les travailleurs salariés, comportant un ou plusieurs éléments de pénibilité par le Conseil national du Travail et ceci pour la première fois in 2025. Cette évaluation tient compte des mesures qui sont mises en œuvre par les employeurs pour réduire la pénibilité de la fonction et respecte les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

Pour procéder à cette évaluation, le Conseil national du Travail peut consulter des experts. . En outre, le Centre d’Expertise fournit au Conseil national du Travail un rapport qui précise les conséquences budgétaires de la liste et des adaptations proposées à la liste.

Les adaptations apportées à la liste consécutivement à l’évaluation n’ont d’effet que pour les jours équivalents temps plein effectivement prestés à partir de la date d’entrée en vigueur de l’arrêté royal qui reprend la liste. Par jours équivalents temps plein effectivement prestés sont également visés ceux fixés par arrêté royal conformément à l’article 4^{ter}, alinéa 7 de l’arrêté royal du 23 décembre 1996.

HOOFDSTUK 3

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een functie op de opening van het pensioenrecht

Artikel 27

Artikel 27 voegt een artikel 4^{ter} in het hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen in. Dit artikel 4^{ter} behandelt de gevolgen van de uitoefening van een functie erkend als zijnde zwaar op de opening van het recht op het vervroegd pensioen.

Artikel 4 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 voorziet in leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen. In 2020 bedraagt de vereiste leeftijd om het vervroegd pensioen te bekomen 63 jaar mits het bewijs van een loopbaan van 42 jaar. Daarnaast kan een werknemer met een lange loopbaan zijn vervroegd pensioen opnemen op de leeftijd van 60 jaar met een loopbaan van 44 jaar of 61 jaar met een loopbaan van 43 jaar.

Wanneer een werknemer geniet van een erkenning van zijn functie als zijnde zwaar wordt zijn loopbaan van een verhogingscoëfficiënt voorzien. Het resultaat, uitgedrukt in maanden, wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen en laat hem toe om vroeger het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte op te nemen, en dit mits naleving van de bij het voormelde artikel 4 bedoelde leeftijdsvoorwaarde. Hij zal dus bijgevolg nooit voor de leeftijd van 60 jaar zijn rustpensioen kunnen opnemen.

De vaststelling van dit vervroegd pensioen wegens zwaarte gebeurt op basis van de vanaf 1 januari 2020 daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een als zijnde zwaar erkende functie. Deze dagen worden immers krachtens het eerste lid vermenigvuldigd met een coëfficiënt die wordt vastgelegd in functie van de zwaarte van de functie die door de werknemer wordt uitgeoefend.

De coëfficiënt bedraagt 0,05, 0,10 of 0,15 naargelang het aantal elementen van zwaarte die de functie uitgeoefend door de werknemer omvat.

Bij wijze van overgangsmaatregel voorziet het tweede lid dat eveneens wordt rekening gehouden met de sinds 1 januari 2010 daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten voor zover de op 31 december 2019

CHAPITRE 3

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction sur l'ouverture du droit à la pension

Article 27

L'article 27 insère un article 4^{ter} dans le chapitre 2 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions. Cet article 4^{ter} traite des conséquences de l'exercice d'une fonction reconnue pénible sur l'ouverture du droit à la pension anticipée.

L'article 4 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 fixe les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée. En 2020, l'âge requis pour bénéficier de la pension anticipée est fixé à 63 ans moyennant la justification d'une carrière de 42 ans. En outre, un travailleur salarié avec une carrière longue peut prendre sa pension anticipée à l'âge de 60 ans moyennant une carrière de 44 ans ou à 61 ans moyennant une carrière de 43 ans.

Lorsqu'un travailleur salarié bénéficie d'une reconnaissance de la pénibilité de sa fonction, sa carrière est affectée d'un coefficient d'augmentation. Le résultat, exprimé en mois, est ajouté à la carrière prise en considération pour l'ouverture du droit à la pension anticipée et lui permet de prendre plus tôt la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité et ce dans le respect de la condition d'âge visée à l'article 4 précité. Il ne pourra donc par conséquent jamais prendre sa retraite avant l'âge de 60 ans.

La détermination de cette pension anticipée pour cause de pénibilité a lieu sur base des jours équivalents temps plein effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 dans une fonction reconnue comme pénible. En effet, ces jours sont, en vertu de l'alinéa 1^{er}, multipliés par un coefficient qui est déterminé en fonction de la pénibilité de la fonction exercée par le travailleur salarié.

Le coefficient est de 0,05, 0,10 ou 0,15, selon le nombre d'éléments que comporte la fonction exercée par le travailleur salarié.

À titre de mesure transitoire, l'alinéa 2 prévoit qu'il est également tenu compte des jours équivalents temps plein effectivement prestés depuis le 1^{er} janvier 2010 pour autant que la fonction reconnue pénible exercée

uitgeoefende als zwaar erkende functie dezelfde is als deze uitgeoefend op 1 januari 2020 en voor zover ze werd uitgeoefend bij dezelfde werkgever. Deze daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten worden vermenigvuldigd met een coëfficiënt van 0,05.

Het begrip “dezelfde werkgever” zal in dit kader niet strikt geïnterpreteerd worden, meer bepaald in gevallen van fusie, overname, bedrijf met meerdere vestigingen.

In antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in haar advies nr. 64. 111/1-4 van 10 oktober 2018, werd de tekst aangepast om te verduidelijken dat de functie uitgeoefend tijdens de periode van 1 januari 2010 tot 31 december 2019 dezelfde moet zijn als deze uitgeoefend op 1 januari 2020.

Het in aanmerking nemen van de periodes gepresteerd vóór 1 januari 2020 ten belope van een maximum van 10 jaar kan als volgt worden uitgelegd: het in aanmerking nemen van de erkenning van de zware functies voor de opening van het pensioenrecht en/of de pensioenberekening is enkel mogelijk indien de werknemer een tewerkstelling van minstens 10 jaar in een zwaar erkende functie kan bewijzen. Om te vermijden dat de werknemers enkel kunnen genieten van de erkenning als zware functie tegen ten vroegste 2030 (datum van inwerkingtreding: 1 januari 2020 + minimum periode van tewerkstelling van 10 jaar) heeft de regering beslist eveneens rekening te houden met het beroepsverleden tot maximum 10 jaar vóór de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen (zie eveneens de commentaar onder artikel 5 die dezelfde benadering beschrijft in de publieke sector wanneer het personeelslid niet genoot van de preferentiële tantièmes).

Echter, het in aanmerking nemen van dit beroepsverleden is enkel mogelijk voor zover men deze kan identificeren. De erkenning als zware functie impliceert een aangifte. Een dergelijke verklaring is enkel mogelijk indien de werknemer nog in dienst is bij de werkgever. Dit is de reden waarom er wordt voorzien dat de periodes gepresteerd vóór 2020 gepresteerd moet zijn bij dezelfde werkgever als deze bij wie de werknemer nog in dienst is in 2020.

Bovendien moet het dezelfde functie betreffen als deze die geniet van een erkenning als zware functie vanaf 2020. Men kan inderdaad niet opleggen a posteriori alle evoluties van het beroepsverleden van hun werknemer in de loop van de laatste 10 jaar aan te geven.

Het product van deze vermenigvuldiging wordt krachtens het derde lid omgezet in maanden. Het resultaat wordt weerhouden met de 4 eerste decimalen.

au 31 décembre 2019 soit identique à celle exercée au 1^{er} janvier 2020 et pour autant qu'elle soit exercée auprès du même employeur. Ces jours équivalents temps plein effectivement prestés sont multipliés par un coefficient de 0,05.

Dans ce cadre, la notion de “même employeur” ne sera pas interprétée de façon stricte, notamment en cas de fusion, d'absorption, d'entreprise avec plusieurs succursales.

En réponse aux observations du Conseil d'État dans son avis n°64.111/1-4 du 10 octobre 2018, le texte a été adapté pour préciser que la fonction exercée au cours de la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2019 doit être la même que celle exercée au 1^{er} janvier 2020.

La prise en compte des périodes prestées avant le 1^{er} janvier 2020 à concurrence d'un maximum de 10 ans s'explique comme suit: la prise en compte de la reconnaissance de pénibilité pour l'ouverture du droit à la pension et/ou le calcul de la pension n'est possible que si le travailleur peut justifier d'une occupation d'au moins 10 années dans une fonction reconnue pénible. Afin d'éviter que les travailleurs ne puissent au plus tôt bénéficier de la pénibilité qu'à partir de 2030 (date de l'entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2020 + période minimum d'occupation de 10 ans), le gouvernement a décidé de tenir compte également du passé professionnel jusqu'à un maximum de 10 ans avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions (voy. également le commentaire sous l'article 5 qui décrit la même approche pour le secteur public lorsque le membre du personnel ne bénéficiait pas de tantièmes préférentiels).

Toutefois, la prise en compte de ce passé professionnel n'est possible que pour autant que l'on puisse l'identifier. La reconnaissance de pénibilité implique une déclaration. Une telle déclaration n'est possible que si le travailleur est toujours au service de l'employeur. C'est la raison pour laquelle il est prévu que les périodes prestées avant 2020 doivent l'avoir été auprès du même employeur que celui auprès duquel le travailleur est encore en service en 2020.

En outre, il doit s'agir de la même fonction que celle qui bénéficie d'une reconnaissance de pénibilité à partir de 2020. L'on ne peut en effet imposer de déclarer a posteriori toutes les évolutions du passé professionnel de leur travailleur au cours des 10 dernières années.

En vertu de l'alinéa 3, le produit de cette multiplication est converti en mois. Le résultat est retenu avec les 4 premières décimales.

Het vierde lid voorziet dat het aantal maanden desgevallend wordt verhoogd met de maanden die resulteren uit dezelfde proces (verhoging van de daadwerkelijk gepresteerde dagen in een als zijnde zwaar erkende functie in het stelsel van de openbare sector en/of het zelfstandigenstelsel op basis van een coëfficiënt). Het resultaat wordt afgerond naar de hogere eenheid als de eerste decimaal ten minste vijf bereikt; in het tegengestelde geval wordt het resultaat afgerond naar de lagere eenheid. (zo, bijvoorbeeld, geven 9 700 daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een als zijnde zwaar erkende functie, vermenigvuldigd met het coëfficiënt van 0,05 als resultaat 485, of 18,6538 maanden, dat zal worden afgerond naar de hogere eenheid, te weten 19). In alle andere gevallen wordt het resultaat naar de lagere eenheid afgerond (bijvoorbeeld, 6 100 daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een als zijnde zwaar erkende functie, vermenigvuldigd met het coëfficiënt van 0,10 geeft als resultaat 610 of 23,4615 maanden, dat zal worden afgerond naar de lagere eenheid, te weten 23).

Het vijfde lid bepaalt dat het uiteindelijke resultaat het aantal maanden geeft dat uitsluitend wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen. Deze verhoogde loopbaan gepaard met de leeftijdsvoorwaarde bedoeld in artikel 4 laat toe om de datum vast te stellen waarop de werknemer zijn vervroegd pensioen wegens zwaarte kan opnemen.

Het zesde lid definieert, voor de toepassing van dit artikel, de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten als de dagen welke de arbeidsperioden in de zin van artikel 3ter, eerste lid, 3°, a) en b) van het koninklijk besluit nr. 50 bevatten (perioden van normale werkelijke arbeid en perioden van aangepaste of andere arbeid met loonverlies) en die zijn omgezet in een voltijdse arbeidsregeling in de zin van artikel 3ter, eerste lid, 7°, van het koninklijk besluit nr. 50.

Het zevende lid voorziet in een machtiging aan de Koning om bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit de gelijkgestelde dagen te bepalen die voor de toepassing van dit artikel als daadwerkelijk gepresteerde dagen in aanmerking kunnen worden genomen.

Het achtste lid voorziet in een minimumperiode van tewerkstelling in een als zwaar erkende functie om van dit artikel te kunnen genieten of om zich een pensioencomplement te constitueren. Het aantal als werknemer daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een als zijnde zwaar erkende functie, na omzetting dient ten minste 120 maanden te bedragen opdat de werknemer aanspraak zou kunnen maken op de bepalingen van dit artikel. Deze voorwaarde van een

L'alinéa 4 prévoit que le nombre de mois est le cas échéant majoré des mois qui résultent du même processus (majoration sur base d'un coefficient des jours effectivement prestés dans une fonction pénible dans le régime du secteur public et/ou le régime des indépendants). Le résultat est arrondi à l'unité supérieure lorsque la 1^{re} décimale atteint au moins cinq; dans le cas contraire, le résultat est arrondi à l'unité inférieure (ainsi, par exemple, 9 700 jours équivalents temps plein effectivement prestés dans une fonction pénible, multipliés par le coefficient de 0,05 a comme résultat 485 soit 18,6538 mois, qui sera arrondi à l'unité supérieure, à savoir 19). Dans tous les autres cas, le résultat est arrondi à l'unité inférieure (par exemple, 6 100 jours équivalents temps plein effectivement prestés dans une fonction reconnue pénible, multipliés par le coefficient de 0,10 a comme résultat 610 ou 23,4615 mois, qui sera arrondi à l'unité inférieure, à savoir 23).

L'alinéa 5 dispose que le résultat final donne le nombre de mois qui est ajouté uniquement à la carrière prise en compte pour l'ouverture du droit à la pension anticipée. Cette carrière majorée associée à la condition d'âge visée à l'article 4 permet de déterminer la date à laquelle le travailleur salarié peut prendre sa pension anticipée pour cause de pénibilité.

L'alinéa 6 définit, pour l'application de cet article, les jours équivalents temps plein effectivement prestés comme les jours que comportent les périodes de travail au sens de l'article 3ter, alinéa 1^{er}, 3°, a) et b) de l'arrêté royal n°50 (les périodes de travail effectif normal et les périodes de travail adapté ou d'autre travail avec perte de salaire) et qui sont convertis en un régime de travail à temps plein au sens de l'article 3ter, alinéa 1^{er}, 7°, de l'arrêté royal n°50.

L'alinéa 7 prévoit une habilitation au Roi afin de préciser, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les jours assimilés qui peuvent être considérés comme jours équivalents temps plein effectivement prestés pour l'application de cet article.

L'alinéa 8 prévoit une période minimale d'occupation dans une fonction reconnue pénible afin de pouvoir bénéficier de cet article ou de se constituer un complément de pension. Le nombre de jours équivalents temps plein effectivement prestés comme travailleur salarié dans une fonction reconnue pénible convertis en mois doit atteindre au moins 120 mois afin que le travailleur salarié puisse prétendre à l'application des dispositions de cet article. Cette condition d'une période minimum de

minimumperiode van 10 jaar wordt verklaard door het feit dat er een voldoende blootstelling moet worden bewezen aan de elementen van zwaarte van een functie zodat de erkenning ervan gevolgen kan hebben voor de opening van het recht op een vervroegd pensioen wegens zwaarte en/of voor de berekening van het bedrag van het pensioencomplement wegens zwaarte. Er werd beschouwd dat een periode van 10 jaar een voldoende minimale periode van blootstelling vormt.

Om na te gaan of aan de voorwaarde van 120 maanden wordt voldaan, wordt er eveneens rekening gehouden met de duur van de daadwerkelijk gepresteerde diensten in het stelsel van de publieke sector en het stelsel van de zelfstandigen.

Artikel 28

Artikel 28 voegt een artikel *4quater* in het hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 in. Dit artikel *4quater* behandelt de gevolgen van de uitoefening van een functie wanneer deze door een werknemer met een handicap wordt uitgeoefend op de opening van het recht op het vervroegd pensioen. Het betreft de personen met een graad van zelfredzaamheid die overeenkomt met de derde categorie, de vierde categorie of de vijfde categorie bedoeld in respectievelijk artikel 6, § 2, 3°, 4° en 5° van de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap.

Net zoals dit het geval is wanneer een werknemer geniet van een erkenning van zijn functie als zijnde zwaar (artikel *4ter*) wordt aan de loopbaan van een werknemer met een handicap waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met de derde categorie, de vierde categorie of de vijfde categorie een verhogingscoëfficiënt toegekend. Het resultaat, uitgedrukt in maanden, wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen en laat hem toe om vroeger het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte op te nemen, en dit mits naleving van de bij het voormelde artikel 4 bedoelde leeftijdsvoorwaarde. Hij zal dus bijgevolg nooit voor de leeftijd van 60 jaar zijn rustpensioen kunnen opnemen.

De vaststelling van deze vervroegde ingangsdatum (P-datum zware functie) gebeurt krachtens het eerste lid op basis van de vanaf 1 januari 2020 daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten door de werknemer waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met de derde categorie, de vierde categorie of de vijfde categorie. Deze dagen worden immers vermenigvuldigd met een coëfficiënt.

10 années s'explique par le fait qu'il faut pouvoir établir une exposition suffisante aux éléments de pénibilité pour que la reconnaissance de pénibilité puisse avoir des conséquences sur l'ouverture du droit à la pension anticipée pour cause de pénibilité et/ou sur le calcul du montant du complément de pension pour cause de pénibilité. Il a été considéré qu'une période de 10 ans constitue une période d'exposition minimale suffisante.

Pour vérifier que la condition de 120 mois est remplie, il est également tenu compte de la durée des services effectivement prestés dans une fonction reconnue pénible dans le régime du secteur public et dans le régime des indépendants.

Article 28

L'article 28 insère un article *4quater* dans le chapitre 2 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996. Cet article *4quater* traite des conséquences de l'exercice d'une fonction sur l'ouverture du droit à la pension anticipée lorsque celle-ci est exercée par un travailleur handicapé. Sont concernées les personnes dont le degré d'autonomie correspond à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5 visées respectivement à l'article 6, § 2, 3°, 4° et 5° de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées.

De la même manière que lorsqu'un travailleur salarié bénéficie de la reconnaissance de sa fonction comme pénible (article *4ter*), il est attribué à la carrière d'un travailleur handicapé dont le degré d'autonomie correspond à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5, un coefficient d'augmentation de sa carrière. Le résultat, exprimé en mois, est ajouté à la carrière prise en considération pour l'ouverture du droit à la pension anticipée et lui permet de prendre plus tôt sa pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité et ce dans le respect de la condition d'âge visée à l'article 4 précité. Il ne pourra donc par conséquent jamais prendre sa retraite avant l'âge de 60 ans.

La détermination de cette date de prise de cours anticipée (date P fonction pénible) a lieu en vertu de l'alinéa 1^{er} sur base des jours équivalents temps plein effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 par le travailleur dont le degré d'autonomie correspond à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5. Ces jours sont en effet multipliés par un coefficient.

Deze coëfficiënt bedraagt 0,05 wanneer de graad van onafhankelijkheid van de werknemer overeenstemt met de categorie 3 van de wet van 27 februari 1987 en 0,10 wanneer de graad van onafhankelijkheid van de werknemer overeenstemt met de categorie 4 of de categorie 5 van dezelfde wet.

Bij wijze van overgangsmaatregel voorziet het tweede lid dat eveneens wordt rekening gehouden met de voltijsde dagequivalenten daadwerkelijk gepresteerd onmiddellijk vóór 1 januari 2020 ten belope van maximaal 3120 dagen door de werknemer met een handicap die op 1 januari 2020 is tewerkgesteld.

Het derde tot zevende lid voorzien in dezelfde procedure als deze voorzien in artikel 4ter, om de dagen om te zetten naar maanden en vervolgens deze maanden toe te voegen aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen. Deze leden behoeven bijgevolg geen verder commentaar.

Er dient evenwel opgemerkt te worden dan het artikel 4quater niet voorziet in een minimumperiode van tewerkstelling als werknemer met een handicap behorend tot de derde categorie, de vierde categorie of de vijfde categorie.

Bovendien moet worden opgemerkt dat de erkenning van een functie als zijnde zwaar omwille van de handicap van de werknemer mag worden gecumuleerd met deze omwille van de uitoefening van zijn als zwaar erkende functie.

In antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in haar advies nr. 64. 111/1-4 van 10 oktober 2018, werd de omschrijving van de zwaarte van de functies verbonden aan een handicap aangepast in het stelsel van de werknemers en zelfstandigen om ze te laten overeenkomen met die van de publieke sector.

Om het in aanmerking nemen van een handicap toe te laten, wordt er verwezen naar de afname van zelfredzaamheid zoals georganiseerd door artikel 6 van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkoming aan personen met een handicap. Er wordt dus enkel verwezen naar de reglementering inzake tegemoetkomingen voor personen met een handicap om te kunnen verwijzen naar een welgekende evaluatie van de handicap. De andere eventuele voorwaarden waaraan moet worden voldaan om te genieten van een uitkering (voorbeeld vermeld door de Raad van State, een leeftijdsvoorwaarde, een controle van de inkomsten) zijn irrelevant in het kader van de zwaarte van een functie verbonden aan een handicap.

Ce coefficient est de 0,05 lorsque le degré d'autonomie du travailleur correspond à la catégorie 3 de la loi du 27 février 1987 et de 0,10 lorsque le degré d'autonomie du travailleur correspond à la catégorie 4 ou à la catégorie 5 de la même loi.

À titre de mesure transitoire, l'alinéa 2 prévoit qu'il est également tenu compte des jours équivalents temps plein effectivement prestés immédiatement avant le 1^{er} janvier 2020 à concurrence d'un maximum de 3120 jours par le travailleur salarié handicapé employé au 1^{er} janvier 2020.

Les alinéas 3 à 7 prévoient la même procédure que celle visée à l'article 4ter, pour convertir les jours en mois et ensuite ajouter ces mois à la carrière prise en compte pour l'ouverture du droit à la pension anticipée. Ces alinéas ne nécessitent dès lors pas de commentaires plus détaillés.

Il convient toutefois de souligner que l'article 4quater ne prévoit pas de période minimale d'occupation comme travailleur salarié avec un handicap appartenant à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5.

Il faut par ailleurs noter que la reconnaissance de pénibilité en raison du handicap du travailleur salarié peut se cumuler avec celle en raison de l'exercice de sa fonction reconnue comme pénible.

En réponse aux observations du Conseil d'État dans son avis n°64.111/1-4 du 10 octobre 2018, la description de la pénibilité liée au handicap a été adaptée dans le régime des salariés et des indépendants pour l'aligner sur celle du secteur public.

Pour permettre la prise en compte du handicap, il est fait référence à la réduction d'autonomie telle qu'elle est organisée par l'article 6 de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées. Il n'est donc renvoyé à la réglementation en matière d'allocations aux personnes handicapées que pour pouvoir faire référence à une évaluation du handicap bien connue. Les autres conditions éventuelles à remplir pour pouvoir bénéficier d'une allocation (ex cité par le Conseil d'État, une condition d'âge, un contrôle de revenus) sont irrelevantes dans le cadre de la pénibilité liée au handicap.

Er moet trouwens worden opgemerkt dat de zwaarte van een functie verbonden aan een handicap geen verband houdt met de uitgeoefende functie door de persoon met een handicap maar met de persoon van de werknemer die een handicap heeft. Het is omwille van de ernst van de handicap van de persoon dat er wordt beschouwd dat de uitoefening van de functie zwaar is. Indien de persoon met een zware handicap bovendien een zwaar erkende functie uitoefent, zal hij, zoals eerder vermeld, de impact van de zwaarte van de functie verbonden aan een handicap kunnen cumuleren met de zwaarte verbonden aan de functie.

Er moet worden aangegeven dat het in aanmerking nemen van een handicap in het kader van de zware functies tegemoet komt aan een vraag van de Nationale Hoge Raad voor personen met een handicap die onder meer wenst de tewerkstelling van personen met een handicap aan te moedigen en dat de bijzondere inspanningen geleverd door de personen met een handicap worden gevaloriseerd. Te dien einde, stelde de Raad voor om de mogelijkheid te onderzoeken *“de mensen met een handicap vervroegd toegang te geven tot het rustpensioen door middel van een voordeliger berekening van de loopbaanjaren.”* (zie Voortgangsrapport van het Nationaal Pensioencomité van 12 september 2016, pg. 9-10).

Enkel de personen met een handicap waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met de categorieën 3, 4 en 5 werden weerhouden. Het voorstel, dat initieel enkel verwees naar de categorieën 4 en 5, werd uitgebreid naar de categorie 3 om een antwoord te bieden aan de vraag van de Nationale Hoge Raad voor personen met een handicap in haar advies nr. 2018/24 verstrekt op 28 mei 2018. Er moet worden opgemerkt dat deze verwijzing naar de categorieën 3, 4 en 5 eveneens werden weerhouden in andere reglementeringen bestemd voor een ernstige handicap (zie art. 134 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen die de toekenning voorziet van een pensioencomplement).

HOOFDSTUK 4

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een functie op de berekening van het bedrag van het pensioen

Artikel 29

Artikel 29 voegt een artikel *5bis* in de afdeling 1 van het hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 in. Dit artikel *5bis* behandelt de gevolgen op de berekening van het bedrag van het

Il convient par ailleurs d'indiquer que la pénibilité liée au handicap ne s'attache pas à la fonction exercée par la personne handicapée mais à la personne du travailleur qui souffre d'un handicap. C'est en raison de la gravité du handicap dont souffre la personne qu'il est considéré que l'exercice de la fonction est rendu pénible. Si la personne handicapée gravement exerce en outre une fonction reconnue pénible, celle-ci, comme indiqué précédemment, pourra cumuler l'impact de la pénibilité liée au handicap avec celui de la pénibilité liée à la fonction.

Il convient d'indiquer que la prise en compte du handicap dans le cadre de la pénibilité vise à répondre à une demande du Conseil supérieur national des personnes handicapées qui souhaite notamment que l'emploi des personnes handicapées soit encouragé et que les efforts particuliers que les personnes handicapées doivent fournir pour exercer un emploi soient valorisés. A cette fin, le Conseil proposait d'examiner la possibilité de *“donner accès anticipé à la pension de retraite pour les personnes handicapées au travers d'une comptabilisation plus avantageuse des années de carrière”* (cfr. Rapport d'étape du Comité national des Pensions du 12 septembre 2016, p.9-10).

Seuls les handicaps, dont le degré d'autonomie correspond aux catégories 3, 4 et 5, ont été retenus. La proposition, qui ne se référait initialement qu'aux catégories 4 et 5, a été étendu à la catégorie 3 pour répondre à la demande du Conseil supérieur national des personnes handicapées dans son avis n°2018/24 émis le 28 mai 2018. Il faut noter que cette référence aux catégories 3, 4 et 5 est également retenue dans d'autres réglementations réservées au handicap grave (voy. art. 134 de la loi du 26 juin 1992 portant des dispositions sociales et diverses qui prévoit l'octroi d'un complément de pension).

CHAPITRE 4

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction sur le calcul du montant de la pension

Article 29

L'article 29 insère un article *5bis* dans la section 1^{re} du chapitre 2 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996. Cet article *5bis* traite des conséquences de l'exercice d'une fonction reconnue pénible sur le calcul du montant du

pensioencomplement wegens zwaarte van de uitoefening van een functie erkend als zijnde zwaar en/of wanneer de werknemer met een handicap tot de derde categorie, de vierde categorie of de vijfde categorie behoort.

Paragraaf 1 bepaalt dat, indien de werknemer niet of slechts voor een deel van de verhoging van zijn loopbaan gebruik heeft gemaakt om vroeger zijn vervroegd rustpensioen op te nemen, hij een complement bij zijn rustpensioen kan bekomen. Echter, het complement kan in geen enkel geval toegekend worden voor de prestaties die worden uitgevoerd na de datum waarop hij normaal met rustpensioen kan gaan (vervroegd pensioen of pensioen op wettelijke leeftijd).

Het bedrag van het complement wordt in paragraaf 2 eerste lid vastgelegd: het stemt overeen met de som van de maandbedragen van het pensioen waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken tijdens de referteperiode. Onder referteperiode moet begrepen worden de effectief door de werknemer gepresteerde periode gelegen tussen de vroegst mogelijke ingangsdatum van zijn vervroegd rustpensioen wegens zwaarte in het werknemersstelsel (P-datum zware functie) en de effectieve ingangsdatum van het rustpensioen zonder dat deze laatste later mag gelegen zijn dan de vroegst mogelijke ingangsdatum van het rustpensioen zonder rekening te houden met de erkenning van de zwaarte van een functie (de vroegst mogelijke ingangsdatum van pensioen is, naar gelang het geval, hetzij de datum van het vervroegd pensioen vastgesteld krachtens artikel 4 van het koninklijk besluit van 23 december 1996, hetzij de datum van het pensioen op de wettelijke leeftijd vastgesteld krachtens artikel 2 van hetzelfde besluit).

Het derde lid bepaalt dat deze maandbedragen aan het bedrag als alleenstaande worden berekend. Bovendien worden ze vastgesteld op basis van de wetgeving die van kracht is op de vroegst mogelijke ingangsdatum van zijn vervroegd rustpensioen wegens zwaarte in het werknemersstelsel (P-datum zware functie) en dit met inbegrip van de bepalingen inzake eenheid van loopbaan, het gewaarborgd minimumpensioen, het minimumjaarrecht, ...).

Het vierde en het vijfde lid bepalen dat de maandbedragen worden omgezet in een jaarlijkse rente door de toepassing van een omzettingcoëfficiënt die rekening houdt met de levensverwachting van de werknemer op het moment waarop het rustpensioen daadwerkelijk ingaat. De Koning legt, door een in Ministerraad overlegd besluit, de omzettingcoëfficiënten vast die moeten worden toegepast.

complément de pension pour cause de pénibilité et/ou lorsque le travailleur avec un handicap appartient à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5.

Le paragraphe 1^{er} prévoit que lorsque le travailleur salarié n'a pas fait usage ou a fait usage en partie de la majoration de sa carrière pour prendre plus tôt sa pension de retraite anticipée, il peut obtenir un complément à sa pension de retraite. Le complément ne peut toutefois en aucun cas être attribué pour des prestations qui sont effectuées après la date à laquelle il peut normalement prendre sa pension de retraite (pension anticipée ou pension à l'âge légal).

Le montant du complément est fixé au paragraphe 2, alinéa 1^{er}: il correspond à la somme des montants mensuels de pension auxquels le travailleur salarié aurait pu prétendre durant la période de référence. Par période de référence, il faut entendre la période effectivement prestée par le travailleur salarié comprise entre la 1^{ère} date de prise de cours possible de la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité dans le régime des travailleurs salariés (date P fonction pénible) et la date de prise de cours effective de la pension de retraite sans que cette dernière ne puisse être postérieure à la 1^{ère} date de prise de cours possible de la pension de retraite sans tenir compte de la reconnaissance de pénibilité (la 1^{ère} date de prise de cours possible est, selon le cas, soit la date de la pension anticipée fixée en vertu de l'article 4 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 soit la date de la pension à l'âge légal fixée en vertu de l'article 2 du même arrêté).

L'alinéa 3 prévoit que ces montants mensuels sont calculés au taux isolé. En outre, ils sont déterminés sur base de la législation en vigueur à la première date de prise de cours possible de sa pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité dans le régime des travailleurs salariés (date P fonction pénible) et cela en ce compris les dispositions en matière d'unité de carrière, de pension minimum garantie, du droit minimum par année de carrière, ...).

Les alinéas 4 et 5 stipulent que les montants mensuels sont convertis en une rente annuelle établie par application d'un coefficient de conversion qui tient compte de l'espérance de vie du travailleur salarié à la date de prise effective de sa pension de retraite. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les coefficients de conversion applicables.

Het zesde lid bepaalt dat onder de daadwerkelijk gepresteerde periode moet worden verstaan de daadwerkelijk gepresteerde dagen zoals bepaald overeenkomstig artikel 4ter, lid 6 en 7.

Paragraaf 3 voorziet dat het bedrag van het complement is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Paragraaf 4 verduidelijkt dat dit complement niet in aanmerking wordt genomen in de berekening van het overlevingspensioen en de overgangsuitkering, om te bepalen of het rustpensioen berekend wordt aan het gezinsbedrag of aan het bedrag voor een alleenstaande en niet uitbetaald wordt aan de van tafel en bed gescheiden of de feitelijk gescheiden echtgenoot.

Het wordt evenmin in rekening gebracht voor de vaststelling van het vakantiegeld voor de gerechtigden op een pensioen ten laste van de werknemersregeling noch voor de toepassing op het rustpensioen van de reglementering betreffende het gewaarborgd minimumpensioen.

Paragraaf 5 bepaalt dat het bedrag van het complement echter wel in aanmerking wordt genomen voor de bepaling van het grensbedrag van toepassing in geval van de cumulatie van een overlevingspensioen in de werknemersregeling met één of meerdere rustpensioenen en in het kader van de toegelaten arbeid.

Paragraaf 6 bepaalt dat het aanvang neemt op dezelfde datum als het rustpensioen en op dezelfde vervalddag betaalbaar is. De schorsing van de betaling van het rustpensioen (om welke reden dan ook) heeft evenwel de schorsing van het pensioencomplement tot gevolg.

Paragraaf 7 voorziet dat het onderworpen is aan dezelfde sociale en fiscale inhoudingen als het rustpensioen.

HOOFDSTUK 5

Diverse bepalingen

Artikel 30

Artikel 30 vult artikel 21, § 1, eerste lid, 1° en 2°, b), van de wet van 13 juni 1966 betreffende de rust- en overlevingspensioenen voor arbeiders, bedienden, zeevarenden onder Belgische vlag, mijnwerkers en vrijwillig verzekerden aan opdat de bepalingen van dit artikel inzake de terugvordering van de ten onrechte uitbetaalde prestaties en de verjaring van de terugvordering

L'alinéa 6 précise que par période effectivement prestée, il faut entendre les jours effectivement prestés fixés conformément à l'article 4ter, alinéas 6 et 7.

Le paragraphe 3 prévoit que le montant du complément est lié à l'indice des prix à la consommation.

Le paragraphe 4 précise que ce complément n'est pas pris en considération dans le calcul de la pension de survie et de l'allocation de transition, pour déterminer si la pension de retraite est calculée au taux ménage ou au taux isolé, et n'est pas payable au conjoint séparé de corps et de biens ou au conjoint séparé de fait.

Il n'est pas non plus pris en compte pour la détermination du pécule de vacances des bénéficiaires d'une pension à charge du régime des travailleurs salariés ni pour l'application, sur la pension de retraite, de la réglementation en matière de pension minimum garantie.

Le paragraphe 5 stipule qu'il est par contre pris en compte pour la détermination des montants limites applicables en cas de cumul d'une pension de survie du régime des travailleurs salariés avec une ou plusieurs pensions de retraite et dans le cadre de l'activité autorisée.

Le paragraphe 6 dispose qu'il prend cours à la même date que la pension de retraite et est payable à la même échéance. La suspension du paiement de la pension de retraite (pour quelque raison que ce soit) entraîne la suspension du complément de pension.

Le paragraphe 7 prévoit qu'il est soumis aux mêmes retenues sociales et fiscales que la pension de retraite.

CHAPITRE 5

Dispositions diverses

Article 30

L'article 30 complète l'article 21, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, b), de la loi du 13 juin 1966 relative à la pension de retraite et de survie des ouvriers, des employés, des marins naviguant sous pavillon belge, des ouvriers mineurs et des assurés libres afin que les dispositions de cet article en matière de récupération des prestations payées indûment et de prescription de l'action en

van toepassing zouden zijn het pensioencomplement toegekend in het werknemersstelsel.

HOOFDSTUK 6

Inwerkingtreding

Artikel 31

Artikel 31 preciseert dat de bepalingen van dit besluit van toepassing zijn op de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2020 ingaan.

Artikel 32

Artikel 32 legt de datum van inwerkingtreding van deze titel vast op 1 januari 2020.

TITEL IV

Bepalingen betreffende de zelfstandigen

ALGEMENE TOELICHTING

De omstandigheden waarin en het kader waarbinnen een zelfstandige zijn beroepsactiviteiten uitoefent verschillen sterk van die van werknemers en ambtenaren. De verschillen schuilen niet in de elementen die het werk zwaar kunnen maken, maar wel in de afwezigheid van een werkgever en de vrijheid van de zelfstandige om zelf zijn arbeid en arbeidstijd te organiseren en zijn mogelijkheden om onder andere personeel in dienst te nemen, opdrachten uit te besteden of partnerschappen aan te gaan.

Ten eerste leiden deze fundamentele verschillen ertoe dat een derde partij – de werkgever – ontbreekt, die de elementen van zwaarte zou kunnen vaststellen en registreren.

Ten tweede kunnen zelfstandigen die in beginsel hetzelfde beroep uitoefenen de ene keer wel als beoefenaars van zwaar werk aangeduid worden en de andere keer niet. En zelfs wanneer zelfstandigen met hetzelfde beroep zwaar werk uitoefenen kan de intensiteit of het aantal elementen van zwaarte in meer of in mindere mate verschillen. Deze vaststelling volgt vanzelfsprekend voort uit de mogelijkheden van zelfstandigen om opdrachten aan te nemen of te weigeren, personeel aan te werven, enzovoort.

répétition soient applicables au complément de pension attribué dans le régime des travailleurs salariés.

CHAPITRE 6

Entrée en vigueur

Article 31

L'article 31 précise que les dispositions de cet arrêté sont applicables aux pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

Article 32

L'article 32 fixe la date d'entrée en vigueur du présent titre au 1^{er} janvier 2020.

TITRE IV

Dispositions relatives aux travailleurs indépendants

EXPOSE GENERAL

Les circonstances et le cadre dans lesquels le travailleur indépendant exerce ses activités professionnelles diffèrent grandement de ceux des travailleurs salariés et des fonctionnaires. Ces différences n'ont pas trait aux éléments qui peuvent rendre le travail pénible, mais bien à l'absence d'un employeur et la liberté qu'a le travailleur indépendant d'organiser lui-même son travail et son temps de travail, ainsi qu'aux possibilités qu'il a, entre autre, d'engager du personnel, de sous-traiter voire de travailler en partenariat.

Premièrement, ces différences fondamentales conduisent à ce qu'un tiers – l'employeur – fait défaut, lequel pourrait constater et enregistrer les éléments de pénibilité.

Deuxièmement, les travailleurs indépendants, qui exercent en principe le même métier, peuvent tantôt être considérés comme pratiquant un travail pénible, tantôt non. Et même lorsque des travailleurs indépendants avec le même métier exercent un travail pénible, l'intensité ou le nombre d'éléments de pénibilité peut différer dans une mesure plus ou moins grande. Bien entendu, ce constat résulte de la possibilité qu'ont les travailleurs indépendants d'accepter ou de refuser des contrats, d'engager du personnel, etc.

Beide fenomenen leiden ertoe dat niet alleen de registratie van zwaar werk, maar ook de beoordeling van de intensiteit of van het aantal elementen van zwaarte niet eenduidig mogelijk is.

Voor zelfstandigen kan er dus geen sprake zijn van elementen van zwaarte van het beroep (dit is de tegenhanger van een functie bij werknemers en ambtenaren). Er kan alleen sprake zijn van elementen van zwaarte verbonden aan de door de zelfstandige uitgeoefende beroepsactiviteiten – het geheel van beroepsactiviteiten kan als een beroep omschreven kan worden.

Kortom, het is uitgesloten om in het pensioenstelsel van de zelfstandigen heldere en duidelijke lijsten met zwaar werk te bepalen.

In de plaats daarvan en omdat een continue registratie van zwaar werk onmogelijk is, zal elke zelfstandige die oordeelt dat hij zwaar werk uitoefent of zwaar werk uitgeoefend heeft een aanvraag moeten indienen bij een Commissie Zwaar Werk, opgericht in de schoot van het Rijksinstituut voor de Sociale verzekeringen der zelfstandigen (RSVZ).

Deze Commissie Zwaar Werk zal de persoonlijke situatie van de zelfstandige onderzoeken rekening houdend met de vier elementen van zwaarte van een – zelfstandige – beroepsactiviteit aangenomen door het Nationaal Pensioencomité. Aan het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen zal gevraagd worden om, naar analogie met de lijsten met functies in de andere stelsels, bepaalde indicatoren voor te stellen waarmee de Commissie Zwaar Werk in zijn beoordeling rekening kan houden.

Erkent de Commissie Zwaar Werk dat een zelfstandige zwaar werk uitoefende, dan spreekt zij zich ook uit over de duur van dit zwaar werk en het aantal elementen van zwaarte waaraan de beroepsactiviteiten van de zelfstandige beantwoorden of beantwoord hebben. Op basis van deze gegevens, kan de dienst pensioenen de voordelen verbonden aan de erkenning toekennen en ermee rekening houden in de pensioenbeslissing.

Personen met een handicap die zelfstandige beroepsactiviteiten uitoefenen, zullen de voordelen verbonden aan zwaar werk automatisch toegekend krijgen. De Commissie Zwaar Werk zal niet tussen moeten komen, behalve wanneer de zelfstandige met een handicap meent dat zijn beroepsactiviteiten zélf ook aanleiding zouden moeten geven tot een erkenning zwaar werk.

Ces deux phénomènes conduisent au fait que ce n'est pas seulement l'enregistrement d'un travail pénible mais aussi l'appréciation de l'intensité ou du nombre d'éléments de pénibilité qui est impossible de manière univoque.

Il ne peut donc être question, pour les travailleurs indépendants, d'éléments de pénibilité d'un métier (ce qui est le pendant de la fonction chez les travailleurs salariés et les fonctionnaires). Il ne peut être question que d'éléments de pénibilité liés aux activités professionnelles exercées par le travailleur indépendant – l'ensemble des activités professionnelles pouvant être décrit comme un métier.

En résumé, il est exclu, dans le régime de pension des travailleurs indépendants, de déterminer de manière claire et nette des listes de travaux pénibles.

En lieu et place, et eu égard au fait qu'il est impossible de procéder à un enregistrement permanent du travail pénible, chaque travailleur indépendant qui juge qu'il exerce ou a exercé un travail pénible, devra introduire une demande auprès de la Commission Travail Pénible, instituée auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

Cette Commission Travail Pénible examinera la situation personnelle du travailleur indépendant, en tenant compte des quatre éléments de pénibilité d'une activité professionnelle – indépendante – adoptés par le Comité National des Pensions. Il sera demandé au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants de proposer, par analogie avec les listes de fonctions dans les autres régimes, certains indicateurs dont la Commission Travail Pénible peut tenir compte dans son appréciation.

Si la Commission Travail Pénible reconnaît qu'un travailleur indépendant exerce un travail pénible, elle se prononce aussi sur la durée de ce travail pénible et sur le nombre d'éléments de pénibilité auquel les activités professionnelles du travailleur indépendant répondent ou ont répondu. Sur base de ces données, le service Pensions peut octroyer les avantages liés à la reconnaissance et en tenir compte dans la décision de pension.

Les personnes handicapées qui exercent des activités professionnelles indépendantes, recevront automatiquement les avantages liés au travail pénible. La Commission Travail Pénible ne devra donc pas intervenir, excepté lorsque le travailleur indépendant handicapé est d'avis que ses activités professionnelles même devraient donner lieu à une reconnaissance de pénibilité.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**HOOFDSTUK 1****Erkenning van de zwaarte van sommige beroepsactiviteiten als zelfstandige****Artikel 33**

Artikel 33 voegt een artikel 22 toe in het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen (hierna: KB nr. 38) onder de tussentitel b) "Het Rijksinstituut voor de Sociale verzekeringen der zelfstandigen" in het hoofdstuk V "De administratieve structuren".

In antwoord op de opmerking van de Raad van State in haar advies nr. 64.111/1-4 van 10 oktober 2018, moet er worden aangegeven dat het de bedoeling is dat het huidige artikel 22 van het KB nr. 38, dat is ondergebracht onder de tussentitel c) "De Commissie voor Vrijstelling van Bijdragen", eveneens in het hoofdstuk V, met ingang van 1 januari 2019 wordt opgeheven, zodat er op datum van inwerkingtreding van deze wet (1 januari 2020) een nieuw artikel 22 kan worden ingevoegd, weliswaar onder de tussentitel b) "Het Rijksinstituut voor de Sociale verzekeringen der zelfstandigen". Het wetsontwerp tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, ten einde de werking van de Commissie voor vrijstelling te hervormen (doc 54, nr. 3317/001), dat het huidige artikel 22 van het KB nr. 38 met ingang van 1 januari 2019 opheft, werd op 9 oktober 2018 ingediend in de Kamer en op 17 oktober 2018 aangenomen in de Commissie voor het bedrijfsleven, het wetenschapsbeleid, het onderwijs, de nationale wetenschappelijke en culturele instellingen, de middenstand en de landbouw.

Dit artikel regelt de samenstelling en werking van de Commissie Zwaar Werk.

In paragraaf 1 wordt bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (hierna RSVZ) een Commissie Zwaar Werk opgericht. Die Commissie beslist op vraag van de zelfstandige over de erkenning van zijn beroepsactiviteiten als zijnde zwaar.

Paragraaf 2 betreft het secretariaat, dat instaat voor de administratieve ondersteuning van de Commissie Zwaar Werk en dat bestaat uit personeelsleden van het RSVZ. Het secretariaat heeft in dat kader een aantal specifieke taken en bevoegdheden tijdens de aanvraagprocedure (zie verder). Daarnaast begeleidt het ook personen die een aanvraag tot erkenning wensen

COMMENTAIRE DES ARTICLES**CHAPITRE 1^{ER}****Reconnaissance de la pénibilité de certaines activités professionnelles de travailleur indépendant****Article 33**

L'article 33 insère un article 22 dans l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants (ci-après: AR n° 38) sous le sous-titre b) "L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants" dans le chapitre V "Les structures administratives".

En réponse aux observations du Conseil d'État dans son avis n° 64.111/1-4 du 10 octobre 2018, il convient d'indiquer que l'intention est d'abroger l'actuel article 22 de l'AR n° 38, qui est placé sous le sous-titre c) "La Commission des Dispenses de Cotisations", également dans le chapitre V, avec effet au 1^{er} janvier 2019, de sorte qu'à la date d'entrée en vigueur de la présente loi (1^{er} janvier 2020), un nouvel article 22 peut être insérer, certes sous le sous-titre b) "L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants". Le projet de loi modifiant l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, afin de réformer le fonctionnement de la Commission des dispenses de cotisations (doc 54, n° 3317/001), qui abroge l'actuel article 22 de l'AR n° 38 avec effet au 1^{er} janvier 2019, a été déposé à la Chambre le 9 octobre 2018 et adopté le 17 octobre 2018 par la Commission de l'économie, de la politique scientifique, de l'éducation, des institutions scientifiques et culturelles nationales, des classes moyennes et de l'agriculture.

Cet article règle la composition et le fonctionnement de la Commission Travail Pénible.

Dans le paragraphe 1^{er}, une Commission Travail Pénible est instituée auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (ci-après INASTI). Cette Commission statue, sur demande du travailleur indépendant, sur la reconnaissance de pénibilité de ses activités professionnelles.

Le paragraphe 2 concerne le secrétariat, qui assure le soutien administratif de la Commission Travail Pénible et qui est composé de membres du personnel de l'INASTI. Dans ce cadre, le secrétariat a un certain nombre de tâches et de compétences spécifiques durant la procédure de demande (voir plus loin). En outre, il accompagne également les personnes qui souhaitent

in te dienen door hen te informeren over de aanvraagprocedure en de erkenningsvoorwaarden en door hen bij te staan bij het verzamelen van de nodige elementen.

Paragraaf 3 regelt de samenstelling van de Commissie Zwaar Werk.

De Commissie Zwaar Werk wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat, die door de Koning wordt benoemd op voorstel van de minister die het sociaal statuut der zelfstandigen onder zijn bevoegdheid heeft. Er kunnen ook één of meer plaatsvervangers benoemd worden.

De Commissie Zwaar Werk bestaat verder uit een gelijk aantal:

— leden die deskundig zijn en blijk geven van ervaring op het vlak materies die verband houden met de elementen van zwaarte, op grond waarvan een zelfstandige beroepsactiviteit als zwaar kan worden erkend (belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïenten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting, belastende werkorganisatie, belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's en de belasting van mentale of emotionele aard) enerzijds en

— ambtenaren van het RSVZ en/of van de DG Zelfstandigen van de FOD Sociale Zekerheid anderzijds.

De Commissie Zwaar Werk kan meerdere kamers bevatten. In dat geval heeft elke kamer een kamervoorzitter. De Koning benoemt op voorstel van de minister die het sociaal statuut der zelfstandigen onder zijn bevoegdheid heeft de kamervoorzitters en eventuele plaatsvervangers en duidt onder hen een eerste voorzitter van de Commissie Zwaar Werk aan.

De voorzitter van de Commissie Zwaar Werk waakt over de eenheid van de beslissingen van de Commissie. Als de Commissie uit meerdere kamers bestaat, gebeurt dit door de eerste voorzitter en de kamervoorzitters.

De voorzitter van de Commissie Zwaar Werk levert het bewijs van de kennis van het Nederlands en het Frans. De kennis van de andere taal dan die waarin de examens van doctor of licentiaat in de rechten werden afgelegd, wordt bewezen volgens het voorschrift van artikel 43quinquies van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken. Het gaat om een door Selor georganiseerd taalexamen, volgens de modaliteiten bepaald bij het koninklijk besluit van 19 december 2002 tot regeling van de examens waarbij

introduire une demande de reconnaissance, en les informant sur la procédure de demande et les conditions de reconnaissance et en les assistant lors de la collecte des éléments nécessaires.

Le paragraphe 3 règle la composition de la Commission Travail Pénible.

La Commission Travail Pénible est présidée par un magistrat professionnel, nommé par le Roi, sur proposition du ministre qui a le statut social des travailleurs indépendants dans ses attributions. Un ou plusieurs suppléants peuvent également être nommés.

La Commission Travail Pénible est composée en outre d'un nombre égal:

— de membres qui sont experts et qui font preuve d'expérience dans des matières en lien avec les éléments de pénibilité sur base desquels une activité professionnelle indépendante peut être reconnue pénible (pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques, pénibilité de l'organisation du travail, pénibilité en raison des risques de sécurité élevés et pénibilité de nature mentale ou émotionnelle) d'une part et

— de fonctionnaires de l'INASTI et de la DG Indépendants du SPF Sécurité sociale d'autre part.

La Commission Travail Pénible peut être composée de plusieurs chambres. Dans ce cas, chaque chambre a un président de chambre. Sur proposition du ministre qui a le statut social des travailleurs indépendants dans ses attributions, le Roi nomme les présidents de chambre et des suppléants éventuels et Il désigne parmi eux un premier président de la Commission Travail Pénible.

Le président de la Commission Travail Pénible veille à l'unité des décisions de la Commission. Si la Commission est composée de plusieurs chambres, le premier président et les présidents de chambre s'en chargent.

Le président de la Commission Travail Pénible justifie de la connaissance de la langue française et de la langue néerlandaise. La connaissance de la langue autre que celle dans laquelle ont été subis les examens du doctorat ou de la licence en droit est vérifiée par le prescrit de l'article 43quinquies de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire. Il s'agit d'un examen linguistique organisé par le Selor, selon les modalités fixées par l'arrêté royal du 19 décembre 2002 organisant les examens permettant aux

de doctors en licentiaten in de rechten in de gelegenheid worden gesteld om te voldoen aan het voorschrift van artikel 43^{quinquies} van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik van de talen in gerechtszaken. Als de Commissie uit meerdere kamers bestaat, zal de kennis van beide talen gegarandeerd worden doordat er meerdere kamervoorzitters zijn.

De voorzitter of zijn plaatsvervanger moet kennis hebben van het Duits. Als de Commissie uit meerdere kamers bestaat, moet één van de kamervoorzitters of één van hun plaatsvervangers die kennis hebben.

De Koning kan de nadere regels over de samenstelling van de Commissie Zwaar Werk bepalen.

De Koning kan het bedrag van de vergoedingen en van de zitpenningen vaststellen, waarop de voorzitter, de eerste voorzitter, de kamervoorzitters en de leden van de Commissie Zwaar Werk, met uitzondering van de ambtenaren van het RSVZ en DG Zelfstandigen, aanspraak kunnen maken.

In paragraaf 4 wordt de beslissingsprocedure van de Commissie Zwaar Werk beschreven.

De Commissie Zwaar Werk beslist op aanvraag van de zelfstandige. De aanvraag moet ingediend worden vóór de eerste effectieve ingangsdatum van het rustpensioen en in alle geval vóór de eerste van de maand die volgt op deze waarin de aanvrager de wettelijke pensioenleeftijd bereikt. Aanvragen na die datum zijn onontvankelijk.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit de wijze bepalen waarop de aanvraag wordt ingediend en de elementen die de aanvraag op straffe van onontvankelijkheid moet bevatten.

Het secretariaat van de Commissie Zwaar Werk ontvangt de aanvragen, bereidt het dossier voor en legt het voor aan de Commissie Zwaar Werk. Het kan in dat kader een beroep doen op de Dienst Inspectie van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen of op deskundigen.

Wanneer de aanvraag onontvankelijk is, deelt het secretariaat van de Commissie Zwaar Werk dat mee aan de aanvrager en vermeldt de reden van de onontvankelijkheid. De Commissie Zwaar Werk neemt in dat geval geen beslissing.

docteurs et licenciés en droit de satisfaire au prescrit de l'article 43^{quinquies} de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire. Si la Commission est composée de plusieurs chambres, la connaissance des deux langues sera garantie puisqu'il y aura plusieurs présidents de chambre.

Le président ou son suppléant doit connaître l'allemand. Si la Commission est composée de plusieurs chambres, un des présidents de chambre ou un de leurs suppléants doit avoir cette connaissance.

Le Roi peut déterminer les modalités supplémentaires relatives à la composition de la Commission Travail Pénible.

Le Roi peut fixer le montant des indemnités et des jetons de présence auxquels le président, le premier président, les présidents de chambre et les membres de la Commission Travail Pénible, à l'exception des fonctionnaires de l'INASTI et de la DG Indépendants, peuvent prétendre.

Le paragraphe 4 décrit la procédure décisionnelle de la Commission Travail Pénible.

La Commission Travail Pénible statue sur demande du travailleur indépendant. La demande doit être introduite avant la première date de prise de cours effective de la pension de retraite et en tout cas avant le premier du mois qui suit celui au cours duquel le demandeur atteint l'âge légal de la pension. Des demandes après cette date sont irrecevables.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, comment la demande est introduite et les éléments que la demande doit contenir sous peine d'irrecevabilité.

Le secrétariat de la Commission Travail Pénible reçoit les demandes, prépare le dossier et le soumet à la Commission Travail Pénible. Dans ce cadre, il peut faire appel au service Inspection de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, ou à des experts.

Lorsque la demande est irrecevable, le secrétariat de la Commission Travail Pénible le communique au demandeur et indique la raison de l'irrecevabilité. Dans ce cas, la Commission Travail Pénible ne prend pas de décision.

De Commissie Zwaar Werk beraadslaagt geldig wanneer de voorzitter of desgevallend de kamervoorzitter en minstens 2 leden (één deskundige en één ambtenaar) aanwezig zijn.

De Commissie Zwaar Werk beslist bij meerderheid van de aanwezige leden. De voorzitter of desgevallend de kamervoorzitter neemt niet deel aan de stemming, behalve in geval van staking van stemmen. Indien onder de aanwezige leden het aantal deskundigen niet gelijk is aan het aantal ambtenaren, dan wordt de pariteit hersteld door de onthouding bij de stemming van het jongste lid van de groep die overtallig is.

De zittingen van de Commissie Zwaar Werk zijn niet openbaar. De Commissie beslist op stukken. De aanwezigheid ter zitting van de aanvrager is niet vereist. Indien hij hiertoe de wens uitdrukt kan hij persoonlijk verschijnen of zich laten vertegenwoordigen of bijstaan hetzij door een advocaat hetzij door iedere andere persoon voorzien van een geschreven volmacht en voor ieder geval aanvaard door de voorzitter of desgevallend de kamervoorzitter.

De Commissie Zwaar Werk kan een beroep doen op de Dienst Inspectie van het RSVZ wanneer het een onderzoek te plaatse nodig acht. Zij kan ook beslissen om een beroep te doen op externe deskundigen. Hoewel er onder de leden van Commissie Zwaar Werk deskundigen zijn op het vlak van de elementen van zwaarte, kan de Commissie Zwaar Werk onmogelijk over alle nodige expertise beschikken. In dat geval moet de Commissie dus een beroep kunnen doen op externe deskundigen.

In de beslissing tot erkenning vermeldt de Commissie Zwaar Werk:

- het kwartaal van begin van de erkende activiteiten;
- desgevallend het kwartaal van einde van de erkende activiteiten.

In principe eindigt de erkenning met het kwartaal van de beslissing. Maar als de aanvraag wordt ingediend vanaf de leeftijd van 59 jaar loopt de erkenning nog door na het kwartaal van de beslissing. Het is steeds mogelijk dat de erkenning eindigt met een eerder kwartaal;

- de kwartalen waarvoor de erkenning niet geldt.

De erkenning geldt enkel voor kwartalen die pensioenrechten openen in het stelsel van de zelfstandigen, met uitzondering van de gelijkgestelde kwartalen;

La Commission Travail Pénible délibère valablement lorsque le président ou, le cas échéant, le président de chambre, et au moins 2 membres (un expert et un fonctionnaire) sont présents.

La Commission Travail Pénible statue à la majorité des membres présents. Le président ou, le cas échéant, le président de chambre, ne prend pas part au vote, sauf en cas de parité des voix. Si, parmi les membres présents, le nombre d'experts n'est pas égal au nombre de fonctionnaires, la parité est rétablie par l'abstention lors du vote du membre le plus jeune du groupe en surnombre.

Les séances de la Commission Travail Pénible ne sont pas publiques. La Commission décide sur pièces. La présence du demandeur lors de la séance n'est pas exigée. S'il en exprime le souhait, il peut comparaître personnellement ou se faire représenter ou assister soit par un avocat soit par toute personne munie d'une procuration écrite qui doit, dans chaque cas, être acceptée par le président ou, le cas échéant, par le président de chambre.

La Commission Travail Pénible peut faire appel au service Inspection de l'INASTI, lorsqu'une enquête sur place est nécessaire. Elle peut également décider de faire appel à des experts externes. Même s'il y a des experts en matière des éléments de pénibilité parmi les membres de la Commission Travail Pénible, il est impossible que la Commission Travail Pénible dispose de toute l'expertise nécessaire. Dans ce cas, la Commission doit pouvoir faire appel à des experts externes.

La Commission Travail Pénible mentionne dans la décision de reconnaissance:

- le trimestre du début des activités reconnues;
- le trimestre de la fin des activités reconnues, le cas échéant.

En principe, la reconnaissance prend fin avec le trimestre de la décision. Cependant, si la demande est introduite à partir de l'âge de 59 ans, la reconnaissance va au-delà du trimestre de la décision. Il est toujours possible que la reconnaissance prenne fin avec un trimestre antérieur;

- les trimestres pour lesquels la reconnaissance ne vaut pas.

La reconnaissance vaut uniquement pour les trimestres qui ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants, à l'exception des trimestres qui sont assimilés;

— de elementen van zwaarte die de erkende activiteiten omvatten.

Het gaat hier om de 4 vastgelegde elementen van zwaarte, op grond waarvan een activiteit als zwaar kan worden erkend. De ingangsdatum van het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte wordt immers bepaald aan de hand van een coëfficiënt die wordt vastgelegd in functie van het aantal weerhouden elementen.

De kennisgeving van de beslissing van de Commissie Zwaar Werk geschiedt met een aangetekende zending of via elk ander middel dat een vaste datum en een verzekerde ontvangst waarborgt van de zending.

De Koning kan de nadere regels over de werking van het secretariaat en van de Commissie Zwaar Werk bepalen. Hij kan die Commissie ook opdragen om een huishoudelijk reglement vast te stellen, waarvan Hij de minimale inhoud bepaalt.

Paragraaf 5 gaat over het beroep.

De aanvrager kan de wettigheid van de hem betreffende beslissing van de Commissie Zwaar Werk bij de arbeidsrechtbank betwisten, met toepassing van artikel 581, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek. De arbeidsrechtbank neemt op grond van die bepaling immers kennis van geschillen betreffende de rechten die voortvloeien uit de wetten en verordeningen inzake sociaal statuut en uitkeringen inzake rust- en overlevingspensioen ten voordele van de zelfstandigen.

Doordat de Commissie Zwaar Werk de discretionaire bevoegdheid heeft om een zelfstandige beroepsactiviteit als zwaar te erkennen, is het beroep beperkt tot een wettigheidstoets van de beslissing.

De zaak wordt bij de arbeidsrechtbank aanhangig gemaakt door middel van een verzoekschrift op tegenspraak, overeenkomstig artikel 704, § 1, van het Gerechtelijk Wetboek. Het verzoekschrift wordt, op straffe van verval, ingediend binnen de twee maanden na de kennisgeving van de beslissing.

Elke ambtenaar van het RSVZ kan in persoon verschijnen in naam van het RSVZ voor alle betwistingen met betrekking tot een beslissing van de Commissie Zwaar Werk.

Deze bepalingen zijn gelijklopend met wat is bepaald voor het beroep tegen beslissingen van de Commissie voor Vrijstelling van Bijdragen, die eveneens een discretionaire bevoegdheid uitoefent (art. 22, vijfde en zesde lid, KB nr. 38. De regel van art. 22, vijfde lid, KB

— les éléments de pénibilité que les activités reconnues comportent.

Il s'agit ici des 4 éléments de pénibilité fixés, sur base desquels une activité peut être reconnue pénible. La date de prise de cours de la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité est en effet déterminée à l'aide d'un coefficient qui est fixé en fonction du nombre d'éléments retenus.

La notification de la décision de la Commission Travail Pénible a lieu par un envoi recommandé ou par tout autre moyen qui garantit à l'envoi une date fixe et une réception certaine.

Le Roi peut déterminer les modalités supplémentaires relatives au fonctionnement du secrétariat et de la Commission Travail Pénible. Il peut également charger cette Commission d'établir un règlement d'ordre intérieur dont Il détermine le contenu minimal.

Le paragraphe 5 porte sur le recours.

Le demandeur peut contester la légalité de la décision de la Commission Travail Pénible le concernant, auprès du tribunal du travail, en application de l'article 581, 2°, du Code judiciaire. Sur base de cette disposition, le tribunal du travail connaît en effet des contestations relatives aux droits résultant des lois et règlements en matière de statut social et de prestations de retraite et de survie en faveur des travailleurs indépendants.

Étant donné que la Commission Travail Pénible a une compétence discrétionnaire pour reconnaître qu'une activité professionnelle de travailleur indépendant est pénible, le recours est limité à un contrôle de légalité de la décision.

Le tribunal du travail est saisi de l'affaire par voie de requête contradictoire, conformément à l'article 704, § 1^{er}, du Code judiciaire. Sous peine de déchéance, la requête est introduite dans les deux mois suivant la notification de la décision.

Pour toutes contestations relatives à une décision prise par la Commission Travail Pénible, chaque fonctionnaire de l'INASTI peut comparaître en personne au nom de l'INASTI.

Ces dispositions coïncident avec ce qui est déterminé pour le recours contre des décisions de la Commission des Dispenses de Cotisations qui exerce également une compétence discrétionnaire (art. 22, alinéas 5 et 6, AR n° 38. La règle de l'art. 22, alinéa 5, AR n° 38 figurait

nr. 38, stond oorspronkelijk in art. 17, vijfde lid, KB nr. 38, ingevoegd door art. 39 van de wet van 25 april 2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid. Zie ook Hof van Cassatie, 8 maart 2013, C.12 0408.N).

Paragraaf 6 gaat over het jaarverslag van de Commissie Zwaar Werk.

Elk jaar stelt de Commissie Zwaar Werk een jaarverslag op. Zij maakt dat verslag uiterlijk op 31 mei over aan de ministers die het sociaal statuut der zelfstandigen en de pensioenen onder hun bevoegdheid hebben, aan het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en aan het Kenniscentrum voor Pensioenen.

Paragraaf 7 gaat over de evaluatie.

Net zoals in de stelsels van werknemers en ambtenaren wordt er voorzien in een vijfjaarlijkse evaluatie en dit voor de eerste keer in 2025. De evaluatie gebeurt door het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen. Die evaluatie heeft betrekking op de activiteiten van de Commissie Zwaar Werk en op de toepassing van de vermoedens die wijzen op de aanwezigheid of de afwezigheid van één of meerdere elementen van zwaarte. De evaluatie houdt rekening met de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen.

Om de evaluatie mogelijk te maken, ontvangt het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen:

- de jaarverslagen van de Commissie Zwaar Werk;
- een verslag van de Commissie Zwaar Werk over de toepassing van de vermoedens die wijzen op de aanwezigheid of de afwezigheid van één of meerdere elementen van zwaarte;
- een rapport van het Kenniscentrum voor Pensioenen over de budgettaire gevolgen van de erkenningsbeslissingen van de Commissie Zwaar Werk.

Paragraaf 8 bepaalt dat er een Begeleidingscomité van de Commissie Zwaar Werk wordt opgericht. Dat Begeleidingscomité bestaat uit het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, aangevuld met de voorzitter of desgevallend de eerste voorzitter van de Commissie Zwaar Werk.

Het Begeleidingscomité geeft adviezen over de concrete beroepsuitoefening van zelfstandigen. Het gaat uit van wat redelijkerwijze kan beschouwd worden als een

initialement dans l'art. 17, alinéa 5, AR n° 38, inséré par l'art. 39 de la loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière de sécurité sociale. Voir aussi Cour de cassation, 8 mars 2013, C.12 0408.N).

Le paragraphe 6 porte sur le rapport annuel de la Commission Travail Pénible.

La Commission Travail Pénible rédige chaque année un rapport annuel. Elle transmet ce rapport, pour le 31 mai au plus tard, aux ministres qui ont le statut social des travailleurs indépendants et les pensions dans leurs attributions, au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants et au Centre d'Expertise des Pensions.

Le paragraphe 7 porte sur l'évaluation.

Comme dans les régimes des travailleurs salariés et des fonctionnaires, il est prévu une évaluation quinquennale et ceci pour la première fois en 2025. L'évaluation est faite par le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants. Cette évaluation concerne les activités de la Commission Travail Pénible et l'application des présomptions concernant la présence ou l'absence d'un ou de plusieurs des éléments de pénibilité. L'évaluation tient compte des limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

Pour permettre l'évaluation, le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants reçoit:

- les rapports annuels de la Commission Travail Pénible;
- un rapport de la Commission Travail Pénible sur l'application des présomptions concernant la présence ou l'absence d'un ou de plusieurs des éléments de pénibilité;
- un rapport du Centre d'Expertise des Pensions sur les conséquences budgétaires des décisions de reconnaissance de la Commission Travail Pénible.

Le paragraphe 8 prévoit qu'il est institué un Comité d'accompagnement de la Commission Travail Pénible. Ce Comité d'accompagnement est composé du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants ainsi que du président ou, le cas échéant, du premier président de la Commission Travail Pénible.

Le Comité d'accompagnement donne des avis sur l'exercice concret de la profession de travailleurs indépendants. Il se base sur ce qui peut être

normale uitoefening van de beroepsactiviteiten met inachtneming van de elementaire veiligheidsvoorschriften. Op die manier kan de terreinkennis over de concrete beroepsuitoefening van zelfstandigen, die aanwezig is binnen het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, ingezet worden ter ondersteuning van de Commissie Zwaar Werk. Die Commissie moet bij de beoordeling van de zwaarte immers uitgaan van wat redelijkerwijze kan beschouwd worden als een normale uitoefening van de beroepsactiviteiten met inachtneming van de elementaire veiligheidsvoorschriften.

Het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen kan die opdracht intern delegeren aan een werkgroep.

Art. 34

Artikel 34 voegt een artikel 22*bis* toe in het koninklijk besluit nr. 38 onder de tussentitel b) "Het Rijksinstituut voor de Sociale verzekeringen der zelfstandigen" in het hoofdstuk V "De administratieve structuren".

Dit artikel betreft de inhoud van de beslissingen van de Commissie Zwaar Werk.

In paragraaf 1 worden de elementen van zwaarte verduidelijkt die een beroepsactiviteit als zelfstandige moet omvatten om van een erkenning als zijnde zwaar te kunnen genieten.

Zoals in de stelsels van werknemers en ambtenaren betreft het concreet de volgende elementen:

- de belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconveniënten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;
- de belastende werkorganisatie;
- de belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;
- de belasting van mentale of emotionele aard.

Om erkend te kunnen worden moet de aanwezigheid van één of meerdere van die elementen vastgesteld worden. Het element "belasting van mentale of emotionele aard" kan enkel ingeroepen worden in combinatie met minstens één van de andere elementen.

De aanwezigheid van één of meer van die elementen moet objectief, meetbaar en controleerbaar vastgesteld worden door de Commissie Zwaar Werk. Na advies van

raisonnablement considéré comme l'exercice normal d'activités professionnelles moyennant le respect des règles de sécurité élémentaires. La connaissance du terrain concernant l'exercice concret de la profession de travailleurs indépendants, qui est présente au sein du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, peut ainsi être utilisée pour soutenir la Commission Travail Pénible. En effet, cette Commission doit baser l'appréciation de la pénibilité sur ce qui peut être raisonnablement considéré comme l'exercice normal d'activités professionnelles moyennant le respect des règles de sécurité élémentaires.

Le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants peut déléguer cette mission en interne à un groupe de travail.

Art. 34

L'article 34 insère un article 22*bis* dans l'arrêté royal n° 38 sous le sous-titre b) "L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants" dans le chapitre V "Les structures administratives".

Cet article concerne le contenu des décisions de la Commission Travail Pénible.

Au paragraphe 1^{er}, les éléments de pénibilité que doit comporter une activité professionnelle de travailleur indépendant pour pouvoir bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité, sont précisés.

Comme dans les régimes des salariés et fonctionnaires, il s'agit concrètement des éléments suivants:

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

Pour pouvoir être reconnu, la présence d'un ou plusieurs de ces éléments doit être établie. L'élément "pénibilité de nature mentale ou émotionnelle" peut uniquement être invoqué en combinaison avec au moins un des autres éléments.

La présence d'un ou plusieurs de ces éléments doit être établie par la Commission Travail Pénible de façon objective, mesurable et contrôlable. Après avis

het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, kan de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit *in concreto* bepalen op welke wijze de aanwezigheid van die elementen objectief, meetbaar en controleerbaar wordt vastgesteld.

De Commissie Zwaar Werk gaat uit van wat redelijkerwijze kan beschouwd worden als een normale uitoefening van de beroepsactiviteiten met inachtneming van de elementaire veiligheidsvoorschriften.

Paragraaf 2 geeft de mogelijkheid aan de Koning om bij in Ministerraad overlegd besluit weerlegbare vermoedens in te voeren die wijzen op de aanwezigheid of de afwezigheid van één of meerdere van de elementen van zwaarte, na advies van de Commissie Zwaar Werk en van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen.

De Commissie Zwaar Werk kan op eigen initiatief aan de minister die het sociaal statuut der zelfstandigen onder zijn bevoegdheid heeft en aan het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen voorstellen doen voor die vermoedens.

De aanpassingen aangebracht aan de vermoedens zijn enkel van kracht op de kwartalen vanaf de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat die aanpassingen invoert.

Op grond van paragraaf 3 moet de Commissie Zwaar Werk de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen naleven. Die verplichting geldt ook wanneer de Koning bepaalt op welke wijze de aanwezigheid van de elementen van zwaarte objectief, meetbaar en controleerbaar wordt vastgesteld en wanneer Hij vermoedens invoert.

In paragraaf 4 en 5 wordt bepaald voor welke kwartalen de erkenning van de zwaarte kan gelden.

De erkenning geldt enkel voor kwartalen die pensioenrechten openen in het stelsel van de zelfstandigen, met uitzondering van de kwartalen van non-activiteit die worden gelijkgesteld met kwartalen van beroepsactiviteit. De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bepalen welke gelijkgestelde kwartalen toch kunnen erkend worden.

Kwartalen voor 1 januari 2020 kunnen niet erkend worden. Maar het kan bij wijze van overgangsmaatregel ook gaan om kwartalen vanaf het eerste kwartaal van 2010, op voorwaarde dat het eerste kwartaal van 2020 is erkend, dat het gaat om dezelfde beroepsactiviteiten als zelfstandige en dat er geen onderbreking is tussen

du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, le Roi peut déterminer *in concreto*, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, comment la présence de ces éléments est établie de façon objective, mesurable et contrôlable.

La Commission Travail Pénible se base sur ce qui peut être raisonnablement considéré comme l'exercice normal d'activités professionnelles moyennant le respect des règles de sécurité élémentaires.

Le paragraphe 2 donne la possibilité au Roi d'instaurer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, des présomptions réfragables concernant la présence ou l'absence d'un ou plusieurs des éléments de pénibilité, après avis de la Commission Travail Pénible et du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants.

La Commission Travail Pénible peut d'initiative proposer ces présomptions au ministre qui a le statut social des travailleurs indépendants dans ses attributions et au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants.

Les adaptations apportées aux présomptions n'ont d'effet que pour les trimestres à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal qui instaure ces adaptations.

En vertu du paragraphe 3, la Commission Travail Pénible doit respecter les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés. Cette obligation vaut aussi quand le Roi détermine comment la présence des éléments de pénibilité est établie de façon objective, mesurable et contrôlable et quand Il instaure des présomptions.

Aux paragraphes 4 et 5, il est déterminé sur quels trimestres la reconnaissance de la pénibilité peut porter.

La reconnaissance vaut uniquement pour les trimestres qui ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants, à l'exception des trimestres d'inactivité qui sont assimilés à des trimestres d'activité professionnelle. Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels trimestres assimilés peuvent néanmoins être reconnus.

Des trimestres avant le 1^{er} janvier 2020 ne peuvent pas être reconnus. Mais à titre de mesure transitoire, il peut aussi s'agir de trimestres à partir du premier trimestre de 2010, à condition que le premier trimestre de 2020 soit reconnu, qu'il s'agisse des mêmes activités professionnelles de travailleur indépendant et qu'il n'y

de beroepsactiviteiten als zelfstandige tijdens het eerste kwartaal van 2020 en de voorafgaande kwartalen.

In antwoord op de opmerkingen van de Raad van State in haar advies nr. 64. 111/1-4 van 10 oktober 2018, moet worden aangegeven dat het kwartalen vóór 2020 moet betreffen waarin dezelfde beroepsactiviteiten als zelfstandige werden uitgeoefend aangezien er dient rekening gehouden te worden met het beroepsverleden van de zelfstandige volgens gelijkaardige modaliteiten als deze van toepassing voor de publieke sector en het stelsel van de werknemers zodat hij niet wordt gestraft door de voorwaarde van de minimale duur van blootstelling van 10 jaar (zie eveneens voor de publieke sector de commentaar onder artikel 5 en voor het stelsel van de werknemers, de commentaar onder artikel 27).

De erkenning geldt niet voor de kwartalen die volgen op het kwartaal waarin de beslissing is gelegen. Wanneer de aanvraag tot erkenning evenwel wordt ingediend in het jaar waarin de aanvrager de leeftijd van 59 jaar bereikt of na dat jaar, geldt de erkenning ook voor de daaropvolgende kwartalen, voor zover:

1° die kwartalen pensioenrechten openen in het stelsel van de zelfstandigen, met uitzondering van de gelijkgestelde kwartalen;

2° de beroepsactiviteiten als zelfstandige tijdens die kwartalen uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze die aanleiding hebben gegeven tot de erkenning als zijnde zwaar;

3° die kwartalen gelegen zijn vóór het kwartaal waarin het rustpensioen daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaat en in alle geval vóór het kwartaal waarin de aanvrager de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

HOOFDSTUK 2

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een beroepsactiviteit als zelfstandige op de opening van het pensioenrecht

Artikel 35

Artikel 35 voegt een artikel *3bis* toe in het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen met toepassing van de artikelen 15 en 27 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de

ait pas d'interruption des activités professionnelles de travailleur indépendant entre le premier trimestre 2020 et les trimestres précédents.

En réponse aux observations du Conseil d'État dans son avis n°64.111/1-4 du 10 octobre 2018, il convient d'indiquer qu'il doit s'agir de trimestres avant 2020 où les mêmes activités professionnelles de travailleur indépendant ont été exercées car il s'agit de tenir compte du passé professionnel du travailleur indépendant selon des modalités similaires au secteur public et au régime des salariés, afin qu'il ne soit pas pénalisé par la condition de durée d'exposition minimale de 10 ans (voir également pour le secteur public le commentaire sous l'article 5 et pour le régime des travailleurs salariés, le commentaire sous l'article 27).

La reconnaissance ne vaut pas pour les trimestres qui suivent le trimestre au cours duquel la décision est prise. Lorsque la demande de reconnaissance est néanmoins introduite au cours de l'année durant laquelle le demandeur a atteint l'âge de 59 ans ou après cette année, la reconnaissance vaut également pour les trimestres suivants, pour autant que:

1° ces trimestres ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants, à l'exception des trimestres assimilés;

2° les activités professionnelles de travailleur indépendant au cours de ces trimestres soient exercées sous les mêmes conditions que celles qui ont donné lieu à la reconnaissance de la pénibilité;

3° ces trimestres se situent avant le trimestre au cours duquel la pension de retraite prend cours effectivement et pour la première fois et en tout cas avant le trimestre au cours duquel le demandeur atteint l'âge légal de la pension.

CHAPITRE 2

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une activité professionnelle de travailleur indépendant sur l'ouverture du droit à la pension

Article 35

L'article 35 insère un article *3bis* dans l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pension des travailleurs indépendants en application des articles 15 et 27 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes

leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese en Monetaire Unie.

Dit artikel 3*bis* behandelt de gevolgen van de uitoefening van een beroepsactiviteit als zelfstandige, die erkend is als zijnde zwaar, op de opening van het recht op het vervroegd pensioen.

Artikel 3, § 2*ter* en 3 van het voormelde koninklijk besluit van 30 januari 1997 bepaalt de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen. In 2020 bedraagt de vereiste leeftijd om het vervroegd pensioen te bekomen 63 jaar mits het bewijs van een loopbaan van 42 jaar. Daarnaast kan een zelfstandige met een lange loopbaan zijn vervroegd pensioen opnemen op de leeftijd van 60 jaar met een loopbaan van 44 jaar of 61 jaar met een loopbaan van 43 jaar.

Wanneer een zelfstandige een erkenning van zijn beroepsactiviteiten als zijnde zwaar geniet, wordt op zijn loopbaan een verhogingscoëfficiënt toegepast.

Deze verhoogde loopbaan wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor de opening van het recht op een vervroegd pensioen, en laat hem toe om vroeger zijn pensioen wegens zwaarte op te nemen, en dit mits naleving van de bij het voormelde artikel 3, § 2*ter* en 3 bedoelde leeftijdsvoorwaarde. Hij zal bijgevolg nooit vóór de leeftijd van 60 jaar zijn rustpensioen kunnen opnemen.

Het eerste lid bepaalt dat de vaststelling van dit vervroegd pensioen wegens zwaarte gebeurt op basis van de kwartalen die zijn gelegen vanaf het eerste kwartaal van 2020 en die erkend zijn als zwaar door een beslissing van de Commissie Zwaar Werk, die wordt opgericht bij het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen.

Voor meer informatie over die Commissie Zwaar Werk en over de voorwaarden voor de erkenning als zijnde zwaar van beroepsactiviteiten als zelfstandige, wordt verwezen naar de commentaar op de artikelen 22 en 22*bis* van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

Om rekening te houden met situaties van gemengde loopbaan (zelfstandig/werknemer/ ambtenaar) worden de als zwaar erkende kwartalen omgezet in voltijdse dagequivalenten (VTE), waarbij een kwartaal overeenstemt met 78 VTE-dagen (312 VTE-dagen/4).

légaux de pensions et de l'article 3, § 1^{er}, 4^o, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne.

Cet article 3*bis* traite des conséquences de l'exercice d'une activité professionnelle de travailleur indépendant, reconnue pénible, sur l'ouverture du droit à la pension anticipée.

L'article 3, § 2*ter* et 3, de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 précité fixe les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée. En 2020, l'âge requis pour bénéficier de la pension anticipée est fixé à 63 ans moyennant la justification d'une carrière de 42 ans. En outre, un travailleur indépendant avec une carrière longue peut prendre sa pension anticipée à l'âge de 60 ans moyennant une carrière de 44 ans ou à 61 ans moyennant une carrière de 43 ans.

Lorsqu'un travailleur indépendant bénéficie d'une reconnaissance de la pénibilité de ses activités professionnelles, sa carrière est affectée d'un coefficient d'augmentation.

Cette carrière augmentée est ajoutée à la carrière prise en considération pour l'ouverture du droit à la pension anticipée, ce qui lui permet de prendre plus tôt sa pension pour cause de pénibilité, et ce dans le respect de la condition d'âge prévue à l'article 3, § 2*ter* et 3 précité. Il ne pourra par conséquent jamais prendre sa pension de retraite avant l'âge de 60 ans.

L'alinéa 1^{er} prévoit que la détermination de cette pension anticipée pour cause de pénibilité a lieu sur base des trimestres situés à partir du 1^{er} trimestre 2020 et reconnus pénibles par une décision de la Commission Travail Pénible, qui est instituée auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Pour en savoir plus sur cette Commission Travail Pénible et sur les conditions de la reconnaissance pour cause de pénibilité des activités professionnelles de travailleur indépendant, il est renvoyé aux commentaires des nouveaux articles 22 et 22*bis* de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

Pour tenir compte des situations de carrière mixte (indépendant/salarié/fonctionnaire), les trimestres reconnus pénibles sont convertis en jours équivalents temps plein (ETP), en sachant qu'un trimestre équivaut à 78 jours ETP (312 jours ETP/4).

Het tweede lid bepaalt dat die VTE-dagen vervolgens worden vermenigvuldigd met de verhogingscoëfficiënt, die wordt bepaald in functie van het element of de elementen van zwaarte die de beroepsactiviteiten van de zelfstandige bevatten en die worden vermeld in de beslissing van de Commissie Zwaar Werk. Voor wat betreft de elementen van zwaarte wordt verwezen naar de commentaar bij artikel 22bis, § 1, van het koninklijk besluit nr. 38.

Er moet worden opgemerkt dat niet alle VTE-dagen noodzakelijkerwijs vermenigvuldigd worden met dezelfde verhogingscoëfficiënt. Dat zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn wanneer tijdens de loopbaan verschillende beroepsactiviteiten als zwaar worden erkend, waarbij voor één deel van de loopbaan als zelfstandige maar één element van zwaarte wordt weerhouden, terwijl hij voor een ander deel van zijn loopbaan als zelfstandige twee elementen geniet.

Die coëfficiënt bedraagt 0,05, 0,10 of 0,15 naargelang de beroepsactiviteiten als zelfstandige respectievelijk ofwel één enkel element, ofwel twee elementen, ofwel ten minste drie elementen van zwaarte omvatten.

Bij wijze van overgangsmaatregel bepaalt het derde lid dat er ook rekening wordt gehouden met kwartalen vanaf het eerste kwartaal 2010. Voor de voorwaarden op grond waarvan die kwartalen als zwaar kunnen erkend worden en op grond waarvan ze dus in aanmerking worden genomen voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen, wordt verwezen naar de commentaar bij artikel 22bis, § 4, eerste en vierde lid, van het koninklijk besluit nr. 38. Die kwartalen worden ook omgezet in VTE-dagen.

Het vierde lid bepaalt dat die VTE-dagen worden vermenigvuldigd met de verhogingscoëfficiënt van 0,05.

Het vijfde lid bepaalt dat het product van de vermenigvuldiging van de VTE-dagen, die als zwaar zijn erkend, met de verhogingscoëfficiënt wordt omgezet in maanden. Het resultaat wordt weerhouden met de eerste 4 decimalen.

In geval van gemengde loopbaan, bepaalt het zesde lid dat dit aantal maanden desgevallend wordt verhoogd met de maanden die als zwaar erkend worden in het stelsel van de openbare sector en/of in het stelsel van de werknemers, volgens een zelfde proces (verhoging van de daadwerkelijk gepresteerde dagen in een als zwaar erkende functie als ambtenaar en/of werknemer op basis van een coëfficiënt). Het resultaat wordt afgerond naar de hogere eenheid als de eerste decimaal ten minste 5 bereikt; in het tegengestelde geval wordt het resultaat

L'alinéa 2 prévoit que ces jours ETP sont ensuite multipliés par le coefficient d'augmentation qui est fonction du ou des éléments de pénibilité que comportent les activités professionnelles du travailleur indépendant et qui sont mentionnés dans la décision de la Commission Travail Pénible. En ce qui concerne les éléments de pénibilité, il est renvoyé au commentaire du nouvel article 22bis, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 38.

Il est à noter que tous les jours ETP ne sont pas nécessairement multipliés par le même coefficient d'augmentation. Tel pourrait être le cas, par exemple, lorsque, au cours de la carrière, différentes activités professionnelles sont reconnues pénibles et que pour une partie de la carrière de travailleur indépendant, seul un élément de pénibilité soit retenu, tandis que pour une autre partie de sa carrière de travailleur indépendant, il bénéficie de deux éléments.

Ce coefficient est de 0,05, 0,10 ou 0,15 selon que les activités professionnelles de travailleur indépendant comportent respectivement soit un seul élément, soit deux éléments, soit au moins trois éléments de pénibilité.

A titre de mesure transitoire, l'alinéa 3 prévoit qu'il est également tenu compte des trimestres à partir du 1^{er} trimestre 2010. Pour les conditions auxquelles ces trimestres peuvent être reconnus pénibles et donc être pris en compte pour l'ouverture du droit à la pension anticipée, il est renvoyé au commentaire du nouvel article 22bis, § 4, alinéas 1^{er} et 4, de l'arrêté royal n° 38. Ces trimestres sont également convertis en jours ETP.

L'alinéa 4 prévoit que ces jours ETP sont multipliés par le coefficient d'augmentation de 0,05.

L'alinéa 5 prévoit que le produit de la multiplication des jours ETP, reconnus pénibles, par le coefficient d'augmentation, est converti en mois. Le résultat est retenu avec les 4 premières décimales.

Pour les cas de carrière mixte, l'alinéa 6 prévoit que ce nombre de mois est, le cas échéant, augmenté des mois retenus comme pénibles dans le régime du secteur public et/ou dans le régime des travailleurs salariés, selon un même processus (augmentation, sur base d'un coefficient, des jours effectivement prestés dans une fonction pénible comme fonctionnaire et/ou travailleur salarié). Le résultat est arrondi à l'unité supérieure lorsque la 1^{ère} décimale atteint au moins 5; dans le cas contraire, le résultat est arrondi à l'unité inférieure. Il

afgerond naar de lagere eenheid. Als voorbeeld wordt verwezen naar de commentaar op artikel XX van het koninklijk besluit van 23 december 1996 betreffende het werknemersstelsel.

Het zevende lid bepaalt dat het totaal aantal maanden, dat is verkregen volgens het in de vorige leden beschreven proces, wordt toegevoegd aan de loopbaan van de zelfstandige voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen, overeenkomstig artikel 3, § 3, van het koninklijk besluit van 30 januari 1997. Die verhoogde loopbaan, samen met de leeftijdsvoorwaarde, bedoeld in artikel 3, § § 2^{ter} en 3 van hetzelfde besluit, laat toe om de datum vast te stellen waarop de zelfstandige zijn vervroegd pensioen wegens zwaarte kan opnemen.

Het achtste lid geeft de Koning de macht om te definiëren wat moet worden begrepen onder “voltijdse dagequivalenten als zelfstandige”, waarin de kwartalen van beroepsactiviteit als zelfstandige moeten worden omgezet (zie eerste lid). Dat begrip zal gedefinieerd worden in het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen. Een kwartaal is gelijk aan 78 VTE-dagen (312/4).

Het negende lid bepaalt een minimumperiode van een als zwaar erkende beroepsactiviteit als zelfstandige om een verhoging van de loopbaan met het oog op de toekenning van een vervroegd pensioen te kunnen genieten of om een pensioencomplement te bekomen. Het aantal VTE-dagen als zelfstandige (voor toepassing van de verhogingscoëfficiënt), na omzetting in maanden, dient ten minste 120 maanden te bedragen. Deze voorwaarde van een minimumperiode van 120 maanden wordt verklaard door het feit dat er een voldoende blootstelling moet worden bewezen aan de elementen van zwaarte zodat de erkenning als zwaar gevolgen kan hebben voor de opening van het recht op een vervroegd pensioen wegens zwaarte en/of voor de berekening van het bedrag van het pensioencomplement wegens zwaarte. Er werd beschouwd dat een periode van 120 maanden een voldoende minimale periode van blootstelling vormt.

Om na te gaan of aan de voorwaarde van 120 maanden wordt voldaan, wordt er eveneens rekening gehouden met de daadwerkelijk gepresteerde diensten in een als zwaar erkende functie in het stelsel van de openbare sector en met de daadwerkelijk gepresteerde VTE-dagen in een als zwaar erkende functie in het stelsel van de werknemers (voor toepassing van de verhogingscoëfficiënt).

Het tiende lid bepaalt dat de kwartalen die als zwaar zijn erkend door de Commissie Zwaar werk, niet in

est renvoyé à titre d'exemple au commentaire du nouvel article 4 ter de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 concernant le régime des travailleurs salariés.

L'alinéa 7 prévoit que le nombre total des mois obtenu selon le processus décrit dans les alinéas précédents, est ajouté à la carrière du travailleur indépendant pour l'ouverture du droit à la pension anticipée, conformément à l'article 3, § 3, de l'arrêté royal du 30 janvier 1997. Cette carrière augmentée, associée à la condition d'âge prévue à l'article 3, § § 2^{ter} et 3, du même arrêté, permet de déterminer la date à laquelle le travailleur indépendant peut prendre sa pension anticipée pour cause de pénibilité.

L'alinéa 8 donne pouvoir au Roi de définir ce qu'il faut entendre par “jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant”, par lesquels les trimestres d'activité professionnelle de travailleur indépendant sont à convertir (voir alinéa 1^{er}). Cette notion sera définie dans l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants. Un trimestre équivaut à 78 jours ETP (312/4).

L'alinéa 9 prévoit une période minimale d'activité professionnelle comme travailleur indépendant reconnue pénible pour bénéficier d'une augmentation de la carrière en vue de l'octroi d'une pension anticipée ou pour obtenir un complément de pension. Le nombre de jours ETP en qualité de travailleur indépendant (avant application du coefficient d'augmentation), convertis en mois, doit atteindre au moins 120 mois. Cette condition d'une période minimale de 120 mois s'explique par le fait qu'il faut pouvoir établir une exposition suffisante aux éléments de pénibilité pour que la reconnaissance de pénibilité puisse avoir des conséquences sur l'ouverture du droit à la pension anticipée pour cause de pénibilité et/ou sur le calcul du montant du complément de pension pour cause de pénibilité. Il a été considéré qu'une période de 120 mois constitue une période d'exposition minimale suffisante.

Pour vérifier que la condition de 120 mois est remplie, il est également tenu compte des services effectivement prestés dans une fonction reconnue pénible dans le régime du secteur public et des jours ETP effectivement prestés dans une fonction reconnue pénible dans le régime des travailleurs salariés (avant application du coefficient d'augmentation).

L'alinéa 10 prévoit que des trimestres, reconnus pénibles par la Commission Travail Pénible, ne sont pas

aanmerking genomen worden wanneer zij op het moment dat de pensioenrechten onderzocht worden niet meer beantwoorden aan de voorwaarde bedoeld in artikel 22*bis*, § 4, van het koninklijk besluit nr. 38. Dat kan het geval zijn wanneer kwartalen, waarvoor op het ogenblik van de beslissing van de Commissie Zwaar Werk een voorlopige bijdrage is betaald, als zwaar worden erkend en waarbij later de zelfstandige nalaat om de aan die kwartalen verbonden regularisatiebijdrage te betalen.

Artikel 36

Artikel 36 voegt een artikel 3*ter* toe in het voornoemde koninklijk besluit van 30 januari 1997.

Dit artikel 3*ter* behandelt de gevolgen van de uitoefening van een beroepsactiviteit als zelfstandige door een persoon met een handicap op de opening van het recht op het vervroegd pensioen. Het betreft de personen waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met die van de categorie 3, de categorie 4 of de categorie 5, bedoeld in respectievelijk artikel 6, § 2, 3°, 4° en 5° van de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap.

Net zoals dat het geval is voor de zelfstandige die een erkenning als zijnde zwaar van zijn beroepsactiviteiten geniet (artikel 3*bis*), wordt een verhogingscoëfficiënt toegekend aan de loopbaan van een zelfstandige met een handicap, waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met die van de categorie 3, 4 of 5.

Deze verhoogde loopbaan wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor de opening van het recht op een vervroegd pensioen, en laat hem toe om vroeger zijn pensioen wegens zwaarte op te nemen, en dit mits naleving van de bij het voormelde artikel 3, § 2*ter* en 3 bedoelde leeftijdsvoorwaarde. Hij zal bijgevolg nooit vóór de leeftijd van 60 jaar zijn rustpensioen kunnen opnemen.

Het eerste lid bepaalt dat die vervroegde ingangsdatum (P-datum zware functie) wordt vastgesteld op basis van de kwartalen gelegen vanaf het eerste kwartaal 2020 als zelfstandige met een handicap waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met die van de categorie 3, 4 of 5 en die pensioenrechten openen in het zelfstandigenstelsel. Maar er wordt geen rekening gehouden met kwartalen van non-activiteit die wordt gelijkgesteld met een beroepsactiviteit als zelfstandige.

Om rekening te houden met situaties van gemengde loopbaan (zelfstandig/werknemer/ ambtenaar) worden die kwartalen omgezet in voltijdse dagequivalenten

pris en considération s'ils ne répondent plus à la condition prévue dans le nouvel article 22*bis*, § 4, de l'arrêté royal n° 38 au moment où les droits à pension sont examinés. Cela peut être le cas lorsque des trimestres, qui sont couverts par une cotisation provisoire au moment de la décision de la Commission Travail Pénible, sont reconnus pénibles, et qu'ultérieurement, le travailleur indépendant reste en défaut de payer la cotisation de régularisation afférente à ces mêmes trimestres.

Article 36

L'article 36 insère un article 3*ter* dans l'arrêté royal du 30 janvier 1997 précité.

Cet article 3*ter* traite des conséquences de l'exercice d'une activité professionnelle de travailleur indépendant par une personne handicapée, sur l'ouverture du droit à la pension anticipée. Sont visées les personnes dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5 visées respectivement à l'article 6, § 2, 3°, 4° et 5° de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées.

Comme pour le travailleur indépendant qui bénéficie d'une reconnaissance de la pénibilité de ses activités professionnelles (article 3*bis*), il est attribué à la carrière du travailleur indépendant handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, 4 ou 5, un coefficient d'augmentation.

Cette carrière augmentée est ajoutée à la carrière prise en considération pour l'ouverture du droit à la pension anticipée, ce qui lui permet de prendre plus tôt sa pension pour cause de pénibilité, et ce dans le respect de la condition d'âge prévue à l'article 3, § 2*ter* et 3 précité. Il ne pourra par conséquent jamais prendre sa pension de retraite avant l'âge de 60 ans.

L'alinéa 1^{er} prévoit que la détermination de cette date de prise de cours anticipée (date P travail pénible) a lieu sur base des trimestres situés à partir du 1^{er} trimestre 2020 comme travailleur indépendant handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, 4 ou 5 et qui ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants. Il n'est cependant pas tenu compte des trimestres d'inactivité assimilée à une activité professionnelle de travailleur indépendant.

Pour tenir compte des situations de carrière mixte (indépendant/salarié/fonctionnaire), ces trimestres sont convertis en jours équivalents temps plein (ETP),

(VTE), waarbij een kwartaal overeenstemt met 78 VTE-dagen (312 VTE-dagen/4).

Die VTE-dagen worden vervolgens vermenigvuldigd met een verhogingscoëfficiënt van:

1° 0,05 wanneer de graad van zelfredzaamheid van de zelfstandige overeenstemt met de categorie 3;

2° 0,10 wanneer de graad van zelfredzaamheid van de zelfstandige overeenstemt met de categorie 4 of 5.

Bij wijze van overgangsmaatregel bepaalt het tweede lid dat er ook ten belope van maximaal 40 kwartalen rekening wordt gehouden met kwartalen als zelfstandige met een handicap, waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met die van de categorie 3, 4 of 5, die onmiddellijk voorafgaan aan 2020 en op voorwaarde dat die kwartalen pensioenrechten openen in het zelfstandigenstelsel (met uitzondering van kwartalen van non-activiteit die wordt gelijkgesteld met een beroepsactiviteit als zelfstandige) en dat er tijdens het eerste kwartaal 2020 een beroepsactiviteit als zelfstandige is, die pensioenrechten opent (met uitzondering van kwartalen van non-activiteit die wordt gelijkgesteld met een beroepsactiviteit als zelfstandige). Die kwartalen worden ook omgezet in VTE-dagen.

Het derde, vierde en vijfde lid bepalen dezelfde procedure als die in artikel 3*bis*, derde, vierde en vijfde lid, om de VTE-dagen om te zetten in maanden en vervolgens die maanden toe te voegen aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor de opening van het recht op het vervroegd pensioen.

Het zesde lid geeft de Koning de macht om te definiëren wat moet worden begrepen onder “voltijdse dagequivalenten als zelfstandige”. Het gaat om een maatregel die identiek is aan wat is bepaald in artikel 3*bis*, zesde lid. Er wordt dus ook verwezen naar de commentaar bij die bepaling.

Het zevende lid voorziet in een machtiging aan de Koning die gelijkaardig is aan de machtiging die wordt bepaald in artikel 22*bis*, § 4, tweede lid, van het koninklijk besluit nr. 38. Er wordt dus verwezen naar de commentaar bij die bepaling.

Er dient evenwel opgemerkt te worden dat het artikel 3*ter* niet voorziet in een minimumperiode van beroepsactiviteiten als zelfstandige met een handicap waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met die van de categorie 3, 4 of 5.

Bovendien moet worden opgemerkt dat de erkenning als zijnde zwaar omwille van de handicap van de

en sachant qu'un trimestre équivaut à 78 jours ETP (312 jours ETP/4).

Ces jours ETP sont ensuite multipliés par un coefficient d'augmentation qui est de:

1° 0,05 lorsque le degré d'autonomie du travailleur indépendant correspond à la catégorie 3;

2° 0,10 lorsque le degré d'autonomie du travailleur indépendant correspond à la catégorie 4 ou 5.

À titre de mesure transitoire, l'alinéa 2 prévoit qu'il est également tenu compte, à concurrence d'un maximum de 40 trimestres, des trimestres comme travailleur indépendant handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, 4 ou 5, qui précèdent immédiatement 2020 et à condition que ces trimestres ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants (à l'exception des trimestres d'inactivité assimilée à une activité professionnelle de travailleur indépendant) et qu'au 1^{er} trimestre 2020, il y ait une activité professionnelle de travailleur indépendant qui ouvre des droits à pension (à l'exception des trimestres d'inactivité assimilée à une activité professionnelle de travailleur indépendant). Ces trimestres sont également convertis en jours ETP.

Les alinéas 3 à 5 prévoient la même procédure que celle visée au nouvel article 3*bis*, alinéas 3 à 5, pour convertir les jours ETP en mois et ensuite ajouter ces mois à la carrière prise en compte pour l'ouverture du droit à la pension anticipée. Il est donc renvoyé au commentaire de ces dispositions.

L'alinéa 6 donne pouvoir au Roi de définir ce qu'il faut entendre par “jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant”. Il s'agit d'une mesure identique à celle qui est prévue au nouvel article 3*bis*, alinéa 6. Il est donc aussi renvoyé au commentaire de cette disposition.

L'alinéa 7 prévoit une habilitation au Roi similaire à celle qui est prévue au nouvel article 22*bis*, § 4, alinéa 2, de l'arrêté royal n° 38. Il est donc renvoyé au commentaire de cette disposition.

Il convient toutefois de souligner que le nouvel article 3*ter* ne prévoit pas de période minimale d'activités professionnelles en tant que travailleur indépendant handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, 4 ou 5.

Il faut par ailleurs noter que la reconnaissance de pénibilité en raison du handicap du travailleur indépendant

zelfstandige mag worden gecumuleerd met de erkenning als zijnde zwaar omwille van de uitoefening van een beroepsactiviteit als zelfstandige.

HOOFDSTUK 3

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een beroepsactiviteit als zelfstandige op de berekening van het pensioenrecht

Artikel 37

Artikel 37 voegt een artikel *6bis* in het voormelde koninklijk besluit van 30 januari 1997.

Dit artikel *6bis* behandelt de gevolgen op vlak van het pensioen van een beroepsactiviteit als zelfstandige die ofwel als zwaar is erkend ofwel wordt uitgeoefend door een zelfstandige met een handicap waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met die van de categorie 3, 4 of 5. In dat geval wordt onder bepaalde voorwaarden een pensioencomplement betaald.

Paragraaf 1 bepaalt dat indien de zelfstandige niet of slechts voor een deel van de verhoging van zijn loopbaan wegens zwaarte gebruik heeft gemaakt om vroeger zijn rustpensioen op te nemen, hij een complement bij zijn pensioen kan bekomen.

Paragraaf 2, eerste lid, legt het bedrag van dit pensioencomplement vast. Het stemt overeen met de som van de maandbedragen van het pensioen waarop de zelfstandige aanspraak had kunnen maken tijdens de periode gelegen tussen de vroegst mogelijke ingangsdatum van het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte in het stelsel van de zelfstandigen (P-datum zwaar werk) en de effectieve ingangsdatum van het rustpensioen zonder dat deze laatste datum later mag gelegen zijn dan de vroegst mogelijke ingangsdatum van het rustpensioen zonder rekening te houden met de erkenning van de zwaarte.

Concreet, als de zelfstandige geen gebruik heeft gemaakt van de verhoging van zijn loopbaan wegens zwaarte om zijn rustpensioen vroeger op te nemen, dan stemt het bedrag van het pensioencomplement overeen met de som van de maandbedragen van het pensioen waarop de zelfstandige aanspraak had kunnen maken tijdens de periode die is gelegen tussen:

— de vroegst mogelijke ingangsdatum van het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte in het stelsel van de zelfstandigen (P-datum zwaar werk)

peut se cumuler avec la reconnaissance de pénibilité en raison de l'exercice d'une activité professionnelle de travailleur indépendant.

CHAPITRE 3

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une activité professionnelle de travailleur indépendant sur le calcul du montant de la pension

Article 37

L'article 37 insère un article *6bis* dans l'arrêté royal du 30 janvier 1997 précité.

Cet article *6bis* traite des conséquences au plan de la pension d'une activité professionnelle de travailleur indépendant qui est soit reconnue pénible, soit exercée par un travailleur indépendant handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, 4 ou 5. Dans ce cas, sous certaines conditions, un complément de pension est payé.

Le paragraphe 1^{er} prévoit que lorsque le travailleur indépendant n'a pas fait usage ou lorsqu'il n'a fait qu'un usage partiel de la majoration de sa carrière pour cause de pénibilité pour partir plus tôt à la pension de retraite, il peut obtenir un complément à sa pension.

Le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, fixe le montant de ce complément de pension. Il correspond à la somme des montants mensuels de pension auxquels le travailleur indépendant aurait pu prétendre durant la période comprise entre la première date de prise de cours possible de la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité dans le régime des travailleurs indépendants (date P travail pénible) et la date de prise de cours effective de la pension de retraite sans que cette dernière date ne puisse être postérieure à la première date de prise de cours de la pension de retraite sans tenir compte de la reconnaissance de pénibilité.

Concrètement, lorsque le travailleur indépendant n'a pas fait usage de la majoration de sa carrière pour cause de pénibilité, pour partir plus tôt à la pension de retraite, le montant du complément de pension de retraite correspond à la somme des montants mensuels de pension auxquels le travailleur indépendant aurait pu prétendre durant la période qui est située entre:

— la première date de prise de cours possible de la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité dans le régime des travailleurs indépendants (date P travail pénible)

en

— ofwel de datum waarop hij normaal met vervroegd pensioen kan gaan in het stelsel van de zelfstandigen (P-datum); dat is bijvoorbeeld het geval wanneer de zelfstandige de voorwaarden vervult om de aanvang van zijn rustpensioen te vervroegen tot 63 jaar en de inaanmerkingneming van zijn verhoogde loopbaan wegens zwaarte hem zou hebben toegelaten om de aanvang van zijn vervroegd pensioen met 1 jaar te vervroegen, maar dat hij toch zijn pensionering uitstelt tot de P-datum (63 jaar) of later,

— ofwel de datum waarop hij normaal in het stelsel van de zelfstandigen zijn pensioen kan opnemen op de pensioenleeftijd (nu 65 jaar en later 66 en 67 jaar); dat is het geval wanneer de zelfstandige de voorwaarden niet vervult om zijn rustpensioen te vervroegen en de inaanmerkingneming van zijn verhoogde loopbaan wegens zwaarte hem nochtans zou toegelaten hebben om zijn pensionering te vervroegen (bijvoorbeeld op 64 jaar in plaats van op 65 jaar), maar dat hij de ingangsdatum van zijn rustpensioen uitstelt tot de pensioenleeftijd (65 jaar) of later;

Als de zelfstandige gebruik heeft gemaakt van een deel van de verhoging van zijn loopbaan wegens zwaarte, dan stemt het bedrag van het pensioencomplement overeen met de som van de maandbedragen van het pensioen waarop de zelfstandige aanspraak had kunnen maken tijdens de periode die gelegen is tussen:

— de vroegst mogelijke ingangsdatum van het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte in het stelsel van de zelfstandigen (P-datum zwaar werk)

en

— de daadwerkelijke ingangsdatum van zijn vervroegd rustpensioen; dat is bijvoorbeeld het geval wanneer de inaanmerkingneming van een verhoogde carrière wegens zwaarte de zelfstandige zou hebben toegelaten om 2 jaar eerder met vervroegd pensioen te gaan, maar dat hij zijn pensioen slechts 1 jaar eerder dan het normale vervroegd pensioen heeft gevraagd.

Het tweede lid bepaalt echter dat de zelfstandige, zoals de werknemer, tijdens die periode zijn beroepsactiviteit daadwerkelijk moet uitgeoefend hebben. Die voorwaarde wordt nagegaan aan de hand van de betaling van bijdragen die pensioenrechten openen. De periodes van non-activiteit die gelijkgesteld worden met een periode van daadwerkelijke activiteit, zijn dus uitgesloten.

et

— soit la date à laquelle il peut normalement prendre sa pension anticipée dans le régime des travailleurs indépendants (date P); il en est ainsi lorsque, par exemple, le travailleur indépendant remplit les conditions pour anticiper la prise de cours de sa pension de retraite à 63 ans, que la prise en considération de sa carrière majorée pour cause de pénibilité lui aurait permis d'anticiper la prise de cours de sa pension anticipée d'1 an, mais qu'il postpose néanmoins son départ à la pension à la date P (63 ans), voire au-delà,

— soit la date à laquelle il peut normalement prendre sa pension à l'âge de la pension dans le régime des travailleurs indépendants (actuellement 65 ans et à terme 66 et 67 ans); il en est ainsi lorsque le travailleur indépendant ne remplit pas les conditions pour anticiper sa pension de retraite, que la prise en considération de sa carrière majorée pour cause de pénibilité lui aurait néanmoins permis d'anticiper son départ à la retraite (64 ans au lieu de 65 ans, par exemple), mais qu'il postpose la prise de cours de sa pension de retraite à l'âge de la pension (65 ans), voire au-delà;

Lorsque le travailleur indépendant a fait un usage partiel de la majoration de sa carrière pour cause de pénibilité, le complément de pension de retraite correspond à la somme des montants mensuels de pension auxquels le travailleur indépendant aurait pu prétendre durant la période qui est située entre:

— la première date de prise de cours possible de la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité dans le régime des travailleurs indépendants (date P travail pénible)

et

— la date de prise de cours effective de sa pension de retraite anticipée; il en est ainsi lorsque, par exemple, la prise en considération d'une carrière majorée pour cause de pénibilité aurait permis au travailleur indépendant de partir 2 ans plus tôt à la pension anticipée, mais il n'a demandé cette pension qu'1 an plus tôt par rapport à la pension anticipée normale.

L'alinéa 2 précise toutefois que durant cette période, le travailleur indépendant doit, comme le travailleur salarié, avoir effectivement exercé son activité professionnelle. Cette condition est vérifiée par le paiement des cotisations qui ouvrent des droits à pension. Ne sont donc pas prises en considération les périodes d'inactivité assimilées à une période d'activité effective.

Het derde lid bepaalt dat deze maandbedragen aan het bedrag als alleenstaande worden berekend. Bovendien worden ze vastgesteld op basis van de wetgeving die van kracht is op de vroegst mogelijke ingangsdatum van zijn vervroegd rustpensioen wegens zwaarte/handicap (P-datum zwaar werk) in het stelsel van de zelfstandigen, dit met inbegrip van de bepalingen inzake eenheid van loopbaan, het minimumpensioen, ...

Het vierde en het vijfde lid bepalen dat het pensioencomplement wordt omgezet in een jaarlijkse rente door de toepassing van een omzettingcoëfficiënt die rekening houdt met de levensverwachting van de zelfstandige op het moment waarop zijn rustpensioen daadwerkelijk ingaat. De Koning legt, door een in Ministerraad overlegd besluit, deze omzettingcoëfficiënten vast.

Paragraaf 3 bepaalt dat het bedrag van het pensioencomplement is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Paragraaf 4 verduidelijkt dat het pensioencomplement niet in aanmerking wordt genomen om te bepalen of het rustpensioen berekend wordt aan het gezinsbedrag of aan het bedrag voor een alleenstaande, en niet uitbetaald wordt aan de van tafel en bed gescheiden of de feitelijk gescheiden echtgenoot.

Het wordt evenmin in aanmerking genomen voor de toepassing, op het rustpensioen, van de wetgeving betreffende het minimumpensioen.

Paragraaf 5 bepaalt dat het bedrag van het pensioencomplement echter wel in aanmerking wordt genomen voor het bepalen van de grensbedragen in het kader van de toegelaten activiteit en voor de toepassing van de cumulatierregels van een overlevingspensioen in de regeling van de zelfstandigen met één of meerdere andere rust- of overlevingspensioenen.

Paragraaf 6 bepaalt dat het pensioencomplement een aanvang neemt op dezelfde datum als het rustpensioen en op dezelfde vervaldag, bij twaalfden, betaalbaar is. De schorsing van de betaling van het rustpensioen (om welke reden dan ook) heeft evenwel de schorsing van het pensioencomplement tot gevolg.

Paragraaf 7 bepaalt dat het pensioencomplement onderworpen is aan dezelfde sociale en fiscale inhoudingen als het rustpensioen.

L'alinéa 3 prévoit que ces montants mensuels sont calculés au taux isolé. Ils sont en outre déterminés sur la base de la législation en vigueur à la première date de prise de cours possible de sa pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité/handicap (date P travail pénible) dans le régime des travailleurs indépendants, en ce compris donc les dispositions en matière d'unité de carrière, de pension minimum, ...

Les alinéas 4 et 5 prévoient que le montant du complément de pension est converti en une rente annuelle établie en application d'un coefficient de conversion qui tient compte de l'espérance de vie du travailleur indépendant à la date de prise de cours effective de sa pension de retraite. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ces coefficients de conversion.

Le paragraphe 3 prévoit que le montant du complément de pension est lié à l'indice des prix à la consommation.

Le paragraphe 4 précise que le complément de pension n'est pas pris en considération pour déterminer si la pension de retraite est calculée au taux ménage ou au taux isolé; et n'est pas payable au conjoint séparé de corps et de biens ou au conjoint séparé de fait.

Il n'est pas non plus pris en considération pour l'application, sur la pension de retraite, de la législation en matière de pension minimum.

Le paragraphe 5 prévoit que le montant du complément de pension est par contre pris en considération pour la détermination des montants limites dans le cadre de l'activité autorisée et pour l'application des règles de cumul d'une pension de survie du régime des travailleurs indépendants avec une ou plusieurs autres pensions de retraite et de survie.

Le paragraphe 6 dispose que le complément de pension prend cours à la même date que la pension de retraite et est payable, par douzièmes, à la même échéance que la pension de retraite. La suspension du paiement de la pension de retraite (pour quelque raison que ce soit) entraîne la suspension du complément de pension.

Le paragraphe 7 prévoit que le complément de pension est soumis aux mêmes retenues sociales et fiscales que la pension de retraite.

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding

Artikel 38

Artikel 38 preciseert dat de bepalingen van deze titel van toepassing zijn op de rustpensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2020 ingaan.

Artikel 39

Artikel 39 legt de datum van inwerkingtreding van deze titel vast op 1 januari 2020.

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur

Article 38

L'article 38 précise que les dispositions du présent titre sont applicables aux pensions de retraite qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

Article 39

L'article 39 fixe la date d'entrée en vigueur du présent titre au 1^{er} janvier 2020.

David CLARINVAL (MR)

WETSVOORSTEL**TITEL I***Algemene bepaling***Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

TITEL 2*Bepalingen betreffende de pensioenen van de overheidssector***HOOFDSTUK 1****Erkenning van de zwaarte van sommige functies****Afdeling 1***Toepassingsgebied en definities***Art. 2**

§ 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de pensioenen bedoeld in artikel 38 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° “pensioenstelsel van de overheidssector”: een pensioenstelsel waarvan de pensioenen ten laste komen van een van de overheden of instellingen bedoeld in artikel 38 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen;

2° “rustpensioen”: een rustpensioen ten laste van een pensioenstelsel van de overheidssector;

3° “personeelslid”: een personeelslid bekleed met een vaste of daarmee inzake pensioenen gelijkgestelde benoeming.

PROPOSITION DE LOI**TITRE I^{ER}***Disposition générale***Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

TITRE 2*Dispositions relatives aux pensions du secteur public***CHAPITRE 1^{ER}****Reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions****Section 1^{re}****Champ d'application et définitions****Art. 2**

§ 1^{er}. Le présent chapitre s'applique aux pensions visées à l'article 38 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par:

1° “régime de pension du secteur public”: un régime de pension dont les pensions sont à charge de l'un des pouvoirs ou organismes visés à l'article 38 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires;

2° “pension de retraite”: une pension de retraite à charge de l'un des régimes de pension du secteur public;

3° “membre du personnel”: le membre du personnel pourvu d'une nomination à titre définitif ou y assimilé en matière de pension.

Afdeling 2

Elementen bepalend voor de zwaarte van een functie die in aanmerking genomen worden voor een erkenning ervan als zware functie

Art. 3

§ 1. De functie van een personeelslid kan het voorwerp uitmaken van een erkenning als zijnde zwaar wanneer objectief, meetbaar, controleerbaar en registreerbaar wordt vastgesteld dat deze één of meerdere elementen bepalend voor de zwaarte ervan, omvat:

1. Belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïënten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;
2. Belastende werkorganisatie;
3. Belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;
4. Belasting van mentale of emotionele aard.

Het element bedoeld in punt 4 kan enkel in aanmerking worden genomen in combinatie met ten minste één van de andere elementen.

§ 2. Een functie kan eveneens genieten van een erkenning als zijnde zwaar wanneer deze wordt uitgeoefend door een personeelslid met een handicap.

Afdeling 3

Bepaling van de functies die genieten van een erkenning als zijnde zwaar

Art. 4

§ 1. De functies uitgeoefend door personeelsleden die kunnen genieten van een erkenning als zijnde zwaar worden bepaald, op basis van de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie gedefinieerd in artikel 3, § 1, die door de functie omvat worden, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, op voorstel van de minister bevoegd voor de Pensioenen van de publieke sector en mits het akkoord van één of meerdere van de delegaties van de vakorganisaties in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten bedoeld in artikel 18, § 1, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar

Section 2

Éléments de pénibilité pris en compte pour une reconnaissance de la pénibilité d'une fonction

Art. 3

§ 1^{er}. La fonction d'un membre du personnel peut faire l'objet d'une reconnaissance de pénibilité lorsqu'il est établi de façon objective, mesurable, contrôlable et enregistrable qu'elle comporte un ou plusieurs des éléments de pénibilité suivants:

1. Pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques;
2. Pénibilité de l'organisation du travail;
3. Pénibilité en raison des risques de sécurité élevés;
4. Pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

L'élément visé au point 4 ne peut être invoqué qu'en combinaison avec au moins un des autres éléments.

§ 2. Une fonction peut également bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité lorsqu'elle est exercée par un membre du personnel souffrant d'un handicap.

Section 3

Détermination des fonctions bénéficiant d'une reconnaissance de pénibilité

Art. 4

§ 1^{er}. Les fonctions exercées par des membres du personnel qui peuvent bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité sont fixées, sur la base des éléments de pénibilité définis à l'article 3, § 1^{er}, que comporte la fonction, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du ministre qui a les Pensions du secteur public dans ses attributions et moyennant l'accord d'une ou plusieurs des délégations des organisations syndicales au sein du comité commun à l'ensemble des services publics visé à l'article 18, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Les fonctions peuvent être fixées par

personeel. De functies kunnen worden vastgelegd door verwijzing naar criteria die resulteren uit de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie gedefinieerd in artikel 3, § 1.

Om de elementen bepalend voor de zwaarte van een functie, die door de functie omvat worden, te beoordelen, houdt de Koning rekening met de maatregelen die zijn ingevoerd door de overheden en instellingen bedoeld in artikel 38 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen om de zwaarte van de functie te verminderen en leeft de grenzen van de op voorhand vastgelegde beschikbare financiële middelen na.

De Koning bepaalt of de als zwaar erkende functie één of meer elementen, bepalend voor de zwaarte ervan en gedefinieerd in artikel 3, § 1, omvat.

§ 2. De lijst van de functies uitgeoefend door personeelsleden die genieten van een erkenning als zijnde een zware functie krachtens het koninklijk besluit bedoeld in de eerste paragraaf, wordt om de 5 jaar geëvalueerd en voor de eerste keer in 2025 door het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten bedoeld in § 1.

De in het eerste lid bedoelde evaluatie houdt rekening met de maatregelen die zijn ingevoerd door de overheden en instellingen bedoeld in artikel 38 van de voornoemde wet van 5 augustus 1978, om de zwaarte van de functie te verminderen en leeft de grenzen van de op voorhand vastgelegde beschikbare financiële middelen na.

Om de in het eerste lid bedoelde evaluatie toe te laten, overhandigen de overheden en instellingen bedoeld in artikel 38 van voornoemde wet van 5 augustus 1978, aan het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten bedoeld in § 1 een rapport met een overzicht van de maatregelen die ze hebben genomen om de zwaarte van de functie te verminderen.

Voor de in het eerste lid bedoelde evaluatie, wordt eveneens een rapport van het Kenniscentrum bedoeld in artikel 9 van de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad, overhandigd aan het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten bedoeld in § 1, dat de budgettaire gevolgen van de lijst en de voorgestelde aanpassingen van de lijst verduidelijkt.

De aanpassingen aangebracht aan de lijst ten gevolge van de evaluatie bedoeld in het eerste lid, zijn enkel van kracht op de werkelijke gepresteerde diensten

référence à des critères résultant des éléments de pénibilité définis à l'article 3, § 1^{er}.

Pour apprécier les éléments de pénibilité que comporte la fonction, le Roi tient compte des mesures qui sont mises en œuvre par les pouvoirs ou organismes visés à l'article 38 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires pour réduire la pénibilité de la fonction et respecte les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

Le Roi précise si la fonction reconnue pénible comporte un ou plusieurs des éléments de pénibilité définis à l'article 3, § 1^{er}.

§ 2. La liste des fonctions exercées par des membres du personnel qui bénéficient d'une reconnaissance de pénibilité en vertu de l'arrêté royal visé au paragraphe 1^{er}, est évaluée tous les 5 ans et pour la première fois en 2025 par le comité commun à l'ensemble des services publics visé au § 1^{er}.

L'évaluation visée à l'alinéa 1^{er} tient compte des mesures qui sont mises en œuvre par les pouvoirs ou organismes visés à l'article 38 de la loi du 5 août 1978 précitée pour réduire la pénibilité de la fonction et respecte les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

Pour permettre l'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}, les pouvoirs ou organismes visés à l'article 38 de la loi du 5 août 1978 précitée remettent au comité commun à l'ensemble des services publics visé au § 1^{er} un rapport faisant état des mesures qu'ils ont prises pour réduire la pénibilité de la fonction.

Aux fins de l'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}, un rapport du Centre d'Expertise visé à l'article 9 de la loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique, est également fourni au comité commun à l'ensemble des services publics visé au § 1^{er}, qui précise les conséquences budgétaires de la liste et des adaptations proposées à la liste.

Les adaptations apportées à la liste consécutivement à l'évaluation visée à l'alinéa 1^{er} n'ont d'effet que pour les services effectivement prestés à partir de la date

vanaf de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat het koninklijk besluit beoogt in § 1 wijzigt.

Afdeling 4

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een functie op de opening van het pensioenrecht.

Art. 5

§ 1. Wanneer een personeelslid geniet van een erkenning van zijn functie als zijnde zwaar overeenkomstig artikel 4, wordt, de duur van de diensten gepresteerd in de overeenkomstig artikel 4 als zwaar erkende functie, vermenigvuldigd met de in het vierde lid bepaalde coëfficiënt.

De diensten bedoeld in het eerste lid zijn de werkelijke gepresteerde diensten vanaf 1 januari 2020.

De coëfficiënt bedoeld in het eerste lid wordt enkel toegepast op voorwaarde dat de duur van de diensten bedoeld in het tweede lid gepresteerd in een overeenkomstig artikel 4 als zwaar erkende functie, minstens tien jaar bedraagt. Deze duur wordt verlaagd tot de maximumduur van de toezegging indien op een aan de functie inherente wijze, de duur van de toezegging lager is dan 10 jaar. De duur van deze diensten mag onderbroken zijn. Om na te gaan of aan de voorwaarde van tien de duur van de diensten is voldaan, wordt er eveneens rekening gehouden met de duur van de werkelijke gepresteerde diensten vóór 1 januari 2020 bedoeld in paragraaf 2 en 3 evenals met de voltijdse dagequivalenten bedoeld in artikel 4ter, lid 1 en 2 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen en de voltijdse dagequivalenten bedoeld in artikel 3bis, lid 1 en 3 van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen met toepassing van de artikelen 15 en 27 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 stekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese en Monetaire Unie.

De coëfficiënt bedoeld in het eerste lid wordt als volgt vastgelegd:

d'entrée en vigueur de l'arrêté royal qui modifie l'arrêté royal visé au § 1^{er}.

Section 4

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction sur l'ouverture du droit à la pension

Art. 5

§ 1^{er}. Lorsqu'un membre du personnel bénéficie d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction conformément à l'article 4, la durée des services prestés dans la fonction reconnue pénible conformément à l'article 4, est multipliée par le coefficient fixé à l'alinéa 4.

Les services visés à l'alinéa 1^{er} sont les services effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le coefficient visé à l'alinéa 1^{er} n'est appliqué qu'à la condition que la durée des services visés à l'alinéa 2 prestés dans une fonction reconnue pénible conformément à l'article 4 soit d'au moins dix années. Cette durée est réduite à la durée maximum de l'engagement si de façon inhérente à la fonction, la durée de l'engagement est inférieure à 10 ans. La durée de ces services peut ne pas être continue. Pour vérifier que la condition de durée de services est remplie, il est également tenu compte de la durée des services effectivement prestés avant le 1^{er} janvier 2020 visés aux paragraphes 2 et 3 ainsi que des jours équivalents temps plein visés à l'article 4 ter, alinéa 1^{er} et 2 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions et les jours équivalents temps plein visés à l'article 3bis, alinéa 1^{er} et 3 de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pension des travailleurs indépendants en application des articles 15 et 27 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pensions et de l'article 3, § 1^{er}, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne.

Le coefficient visé à l'alinéa 1^{er} est fixé comme suit:

Wanneer, overeenkomstig artikel 4, wordt vastgesteld dat een functie één of meerdere elementen omvat bepalend voor de zwaarte van een functie, gedefinieerd in artikel 3, § 1,

— bedraagt de coëfficiënt 0,05 wanneer de functie maar één van de elementen omvat bepalend voor de zwaarte van een functie, gedefinieerd in artikel 3, § 1, 1 tot 3;

— bedraagt de coëfficiënt 0,10 wanneer de functie twee van de elementen omvat bepalend voor de zwaarte van een functie, gedefinieerd in artikel 3, § 1, 1 tot 4;

— bedraagt de coëfficiënt 0,15 wanneer de functie minstens drie van de elementen omvat bepalend voor de zwaarte van een functie, gedefinieerd in artikel 3, § 1, 1 tot 4.

§ 2. Onverminderd § 1, wanneer een personeelslid geniet van een erkenning van zijn functie als zijnde zwaar overeenkomstig artikel 4, wordt, de duur van de werkelijke gepresteerde diensten vóór 1 januari 2020 onder een gunstiger tantième dan het tantième 1/60^{ste}, vermenigvuldigd met de coëfficiënt 0,05 als het het tantième 1/55^{ste} betreft of met de coëfficiënt 0,10 als het het tantième 1/50^{ste} betreft of een gunstiger tantième op voorwaarde dat deze diensten werden gepresteerd in dezelfde functie als deze waarvoor het personeelslid een erkenning geniet van de zwaarte van zijn functie en dat die diensten onmiddellijk voorafgaan op deze waarvoor het personeelslid vanaf 1 januari 2020 een erkenning geniet als zware functie.

§ 3. Onverminderd § 1, wanneer een personeelslid geniet van een erkenning van zijn functie als zijnde zwaar overeenkomstig artikel 4, wordt, de duur van de werkelijke gepresteerde diensten vóór 1 januari 2020 onder een tantième 1/60^{ste}, vermenigvuldigd met de coëfficiënt 0,05 op voorwaarde dat deze diensten werden gepresteerd in dezelfde functie als deze waarvoor het personeelslid een erkenning geniet van de zwaarte van zijn functie en dat die diensten onmiddellijk voorafgaan op deze waarvoor het personeelslid vanaf 1 januari 2020 een erkenning geniet als zware functie en ten belope van een maximum van tien jaar effectief gepresteerde dienstjaren.

§ 4 De Koning bepaalt, door een in Ministerraad overgelegd besluit, wat moet worden verstaan onder “werkelijke gepresteerde diensten”.

Lorsque, conformément à l'article 4, il est établi qu'une fonction comporte un ou plusieurs des éléments de pénibilité définis à l'article 3, § 1^{er},

— le coefficient est 0,05 lorsque la fonction ne comporte qu'un des éléments de pénibilité définis à l'article 3, § 1^{er}, 1 à 3;

— le coefficient est 0,10 lorsque la fonction comporte deux des éléments de pénibilité définis à l'article 3, § 1^{er}, 1 à 4;

— le coefficient est 0,15 lorsque la fonction comporte au moins trois des éléments de pénibilité définis à l'article 3, § 1^{er}, 1 à 4.

§ 2. Sans préjudice du § 1^{er}, lorsqu'un membre du personnel bénéficie d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction conformément à l'article 4, la durée des services effectivement prestés avant le 1^{er} janvier 2020 sous un tantième plus favorable que le tantième 1/60^e, est multipliée par le coefficient 0,05 s'il s'agit du tantième 1/55^e ou par le coefficient 0,10 s'il s'agit du tantième 1/50^e ou d'un tantième plus favorable à condition que ces services aient été prestés dans la même fonction que celle pour laquelle le membre du personnel bénéficie de la reconnaissance de pénibilité de sa fonction et que ces services précèdent immédiatement ceux pour lesquels le membre du personnel bénéficie à partir du 1^{er} janvier 2020 d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction.

§ 3. Sans préjudice du § 1^{er}, lorsqu'un membre du personnel bénéficie d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction conformément à l'article 4, la durée des services effectivement prestés avant le 1^{er} janvier 2020 sous un tantième 1/60^e, est multipliée par le coefficient 0,05 à condition que ces services aient été prestés dans la même fonction que celle pour laquelle le membre du personnel bénéficie de la reconnaissance de pénibilité de sa fonction et que ces services précèdent immédiatement ceux pour lesquels le membre du personnel bénéficie à partir du 1^{er} janvier 2020 d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction et à concurrence d'un maximum de dix années de services effectivement prestés.

§ 4 Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par “services effectivement prestés”.

Art. 6

§ 1. Wanneer een functie wordt uitgeoefend door een personeelslid met een handicap waarvan de graad van onafhankelijkheid overeenkomt met de derde categorie bedoeld in artikel 6, § 2, 3^o, van de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, wordt, de duur van de diensten bedoeld in paragraaf 3 gepresteerd door het personeelslid terwijl hij is getroffen door de voormelde handicap, vermenigvuldigd met de coëfficiënt 0,05.

§ 2. Wanneer een functie wordt uitgeoefend door een personeelslid met een handicap waarvan de graad van onafhankelijkheid overeenkomt met de vierde en de vijfde categoriën bedoelde in artikel 6, § 2, 4^o en 5^o van de voormelde wet van 27 februari 1987, wordt, de duur van de diensten bedoeld in paragraaf 3 gepresteerd door het personeelslid terwijl hij is getroffen door de voormelde handicap, vermenigvuldigd met de coëfficiënt 0,10.

§ 3. De diensten bedoeld in dit artikel zijn de werkelijke gepresteerde diensten vanaf 1 januari 2020 evenals, ten belope van een maximum van tien jaar, de onmiddellijk vóór 1 januari 2020 werkelijke gepresteerde diensten.

§ 4. De Koning bepaalt, door een in Ministerraad overlegd besluit, wat moet worden verstaan onder "werkelijke gepresteerde diensten".

Art. 7

Het totaal van het product van de vermenigvuldigingen bedoeld in de artikelen 5 en 6 wordt omgezet in maanden, het resultaat wordt afgerond op de eerste vier decimalen.

Het aldus bekomen totaal aantal maanden wordt verhoogd, in voorkomend geval, met het aantal maanden beoogd in artikel 4^{ter}, derde lid en artikel 4^{quater}, derde lid, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen en in artikel 3^{bis}, lid 5 en 3^{ter} lid 3 van voornoemd koninklijk besluit van 30 januari 1997. Het aldus bekomen resultaat wordt afgerond naar de hogere eenheid wanneer de eerste decimaal ten minste vijf bedraagt, zoniet, wordt het bekomen resultaat naar de lagere eenheid afgerond.

Het aantal maanden resulterend uit de toepassing van het tweede lid wordt toegevoegd aan de duur van de

Art. 6

§ 1^{er}. Lorsqu'une fonction est exercée par un membre du personnel handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3 visée à l'article 6, § 2, 3^o, de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées, la durée des services visés au paragraphe 3 prestés par le membre du personnel alors qu'il est atteint du handicap précité, est multipliée par le coefficient 0,05.

§ 2. Lorsqu'une fonction est exercée par un membre du personnel handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant aux catégories 4 et 5 visées à l'article 6, § 2, 4^o et 5^o de la loi du 27 février 1987 précitée, la durée des services visés au paragraphe 3 prestés par le membre du personnel alors qu'il est atteint du handicap précité, est multipliée par le coefficient 0,10.

§ 3. Les services visés au présent article sont les services effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020, ainsi que, à concurrence d'un maximum de dix années, les services effectivement prestés immédiatement avant le 1^{er} janvier 2020.

§ 4 Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qu'il faut entendre par "services effectivement prestés".

Art. 7

Le total du produit des multiplications visées aux articles 5 et 6 est converti en mois, le résultat étant retenu avec les 4 premières décimales.

Le total des mois ainsi obtenu est majoré le cas échéant du nombre de mois visés à l'article 4^{ter}, alinéa 3 et à l'article 4^{quater}, alinéa 3 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pension, ainsi qu'à l'article 3^{bis}, alinéa 5 et 3^{ter}, alinéa 3 de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 précité. Le résultat ainsi obtenu est arrondi à l'unité supérieure lorsque la 1^{ère} décimale atteint au moins cinq; dans le cas contraire, le résultat obtenu est arrondi à l'unité inférieure.

Le nombre de mois résultant de l'application de l'alinéa 2 s'ajoute à la durée des services admissibles

aanneembare diensten bedoeld in artikel 46, § 1, eerste lid, 1°, van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen en wordt in aanmerking genomen om te bepalen of het minimumaantal jaren van diensten aanneembaar voor de opening van het recht op het pensioen voorzien in artikel 46, § 1, eerste lid, 1°, en 3 en in § 2 en in § 3, derde lid van dezelfde wet en in artikelen 89/1 en 89/2 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, wordt bereikt.

Afdeling 5

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een functie voor de berekening van het pensioenbedrag

Art. 8

§ 1. Wanneer een personeelslid geniet van een erkenning van zijn functie als zijnde zwaar overeenkomstig artikel 4, wordt het jaarlijkse bedrag van het rustpensioen verschuldigd vanaf de effectieve ingang ervan verhoogd met een complement berekend overeenkomstig de bepalingen van de volgende paragrafen.

§ 2. Het complement bedoeld in paragraaf 1 komt overeen met de som van de rustpensioenbedragen die uitgekeerd hadden kunnen zijn tijdens de periode effectief gepresteerd door hetzelfde personeelslid tussen de vroegste datum waarop het pensioen zou kunnen zijn ingegaan indien men rekening houdt met de toepassing van artikel 7, derde lid en de vroegst mogelijke datum waarop het rustpensioen zou kunnen zijn ingegaan krachtens artikel 46, § 1, eerste lid, 1°, en 3, in § 2 en in § 3, derde lid, van de voormelde wet van 15 mei 1984 en in artikelen 89/1 en 89/2 van de voormelde wet van 28 december 2011, omgezet in een jaarlijkse rente rekening houdend met de levensverwachting van het personeelslid op het moment van de effectieve ingang van het rustpensioen

Onder effectief gepresteerde periode in de zin van het eerste lid, moet men de effectief gepresteerde diensten verstaan bepaald overeenkomstig artikelen 5, § 4 en 6, § 4.

§ 3. De Koning bepaalt, door een in Ministerraad overlegd besluit, de omzettingcoëfficiënten die moeten worden toegepast voor de omzetting in rente bedoeld in § 2.

visés à l'article 46, § 1^{er}, alinéa premier, 1°, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, et entre en ligne de compte pour déterminer si le nombre minimum d'années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension prévu à l'article 46, § 1^{er}, alinéas premier, 1°, et 3, au § 2 et au § 3, alinéa 3, de la même loi et aux articles 89/1 et 89/2 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, sont réunies.

Section 5

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction sur le calcul du montant de la pension

Art. 8

§ 1^{er}. Lorsqu'un membre du personnel bénéficie d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction conformément à l'article 4, le montant annuel de la pension de retraite dû à partir de la prise de cours effective de celle-ci est majoré d'un complément calculé conformément aux dispositions des paragraphes suivants.

§ 2. Le complément visé au paragraphe 1^{er} correspond à la somme des montants de la pension de retraite qui auraient été versés pendant la période effectivement prestée par le membre du personnel entre la première date à laquelle la pension de retraite aurait pu prendre cours si l'on tient compte de l'application de l'article 7, alinéa 3 et la première date à laquelle la pension de retraite aurait pu prendre cours en vertu de l'article 46, § 1^{er}, alinéas premier, 1°, et 3, au § 2 et au § 3, alinéa 3, de la loi du 15 mai 1984 précitée et aux articles 89/1 et 89/2 de la loi du 28 décembre 2011 précitée, convertie en rente annuelle compte tenu de l'espérance de vie du membre du personnel au moment de la prise de cours effective de la pension de retraite.

Par période effectivement prestée au sens de l'alinéa 1^{er}, il faut entendre les services effectivement prestés fixés conformément aux articles 5, § 4 et 6, § 4.

§ 3. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les coefficients de conversion qui doivent être appliqués pour la conversion en rente visée au § 2.

Art. 9

De verhoging van het bedrag van het rustpensioen overeenkomstig artikel 8 maakt integraal deel uit van het rustpensioen.

Afdeling 6*Overgangsmaatregel***Art. 10**

In geval van toepassing van artikel 5, § 2, wordt aan de betrokkene het pensioenbedrag gegarandeerd dat, op basis van de regels van kracht op 31 december 2019, hem zou zijn toegekend op de eerste van de mogelijke ingangsdata van de pensionering, bepaald op basis van deze regels. Dit bedrag wordt hem gegarandeerd in geval van pensionering vanaf deze ingangsdatum zolang dat het bedrag voortvloeiend uit de toepassing van dit hoofdstuk lager is.

Op basis van de berekening uitgevoerd op basis van de regels van kracht op 31 december 2019, wordt enkel het gratis aanneembare gedeelte van het diploma in aanmerking genomen om het gegarandeerde pensioenbedrag te bepalen. Het bedrag voortvloeiend uit de toepassing van dit hoofdstuk wordt berekend door rekening te houden met het geheel van de studiejaren gevalideerd door één of meerdere diploma's die gratis aanneembaar zijn en die regulariseerbaar zijn door de betaling van de bijdrage in toepassing van de wet van 2 oktober 2017 betreffende de harmonisering van het in aanmerking nemen van studieperioden voor de berekening van het pensioen en dit zelfs als de betrokkene geen gebruik heeft gemaakt van deze mogelijkheid tot regularisatie.

Dit artikel is enkel van toepassing op de pensioen die ingaan vóór 1 januari 2030. Echter, ieder personeelslid die kan genieten van deze garantie vóór 1 januari 2030 behoudt het genot van dit voordeel ongeacht de latere effectieve ingangsdatum van het pensioen.

Afdeling 7*Inwerkingtreding***Art. 11**

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2020.

Art. 9

L'accroissement du montant de la pension de retraite conformément à l'article 8 fait partie intégrante de la pension de retraite.

Section 6*Mesure transitoire***Art 10**

En cas d'application de l'article 5 § 2, il est garanti à l'intéressé, le montant de la pension qui, sur la base des règles en vigueur au 31 décembre 2019, lui aurait été accordé à la première des dates possibles de mise à la retraite déterminée sur la base de ces règles. Ce montant lui est garanti en cas de départ à la retraite à partir de cette date aussi longtemps que le montant qui découle de l'application du présent chapitre est inférieur.

Dans le cadre du calcul effectué sur la base des règles en vigueur au 31 décembre 2019, seule la partie admissible gratuitement du diplôme entre en ligne de compte pour fixer le montant de la pension qui est garanti. Le montant découlant de l'application du présent chapitre est quant à lui calculé en tenant compte de la totalité des années d'études validées par un ou des diplômes admissibles gratuitement et régularisables par le paiement de la cotisation en application de la loi du 2 octobre 2017 relative à l'harmonisation de la prise en compte des périodes d'études pour le calcul de la pension et cela même si l'intéressé n'a pas fait usage de cette possibilité de régularisation.

Le présent article est uniquement applicable aux pensions qui prennent cours avant le 1^{er} janvier 2030. Toutefois, tout membre du personnel qui peut bénéficier de cette garantie avant le 1^{er} janvier 2030 conserve le bénéfice de cet avantage quelle que soit par la suite la date de prise de cours effective de sa pension.

Section 7*Entrée en vigueur***Art. 11**

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

HOOFDSTUK 2

Afschaffing van de verhogingscoëfficiënten en de preferentiële tantièmes**Afdeling 1***Afschaffing van de verhogings-coëfficiënten*

Art. 12

In artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 18 december 2015, worden de volgende aanpassingen aangebracht:

1° in § 3, wordt het laatste lid opgeheven;

2° in § 3/1, wordt het laatste lid vervangen door het volgende:

“Deze paragraaf is niet meer van toepassing vanaf 1 januari 2020.”

Art. 13

Niettegenstaande artikel 12 of elke andere wettelijke, reglementaire of contractuele bepaling, mag de persoon die in 2020:

— de leeftijd bereikt van 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 of 57 jaar, in ieder geval op pensioen worden gesteld bij het verstrijken van een periode van twee dienstjaren die ingaat vanaf het moment waarop, op basis van de wetgeving van kracht op 31 december 2019, hij aan de voorwaarden voldoet om ver-vroegd op pensioen gesteld te kunnen worden;

— de leeftijd bereikt van 58 of 59 jaar, in ieder geval op pensioen worden gesteld bij het verstrijken van een periode van één dienstjaar die ingaat vanaf het moment waarop, op basis van de wetgeving van kracht op 31 december 2019, hij aan de voorwaarden voldoet om vervroegd op pensioen gesteld te kunnen worden;

— de leeftijd bereikt van 60 jaar of meer, in ieder geval op pensioen worden gesteld op de datum waarop, op basis van de wetgeving van kracht op 31 december 2019, hij aan de voorwaarden voldoet om vervroegd op pensioen gesteld te kunnen worden.

CHAPITRE 2

Suppression des coefficients d'augmentation et des tantièmes préférentiels**Section 1^{re}****Suppression des coefficients d'augmentation**

Art. 12

Dans l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pension, modifié en dernier lieu par la loi du 18 décembre 2015, il est apporté les modifications suivantes:

1° au § 3, le dernier alinéa est abrogé;

2° au § 3/1, le dernier alinéa est remplacé par ce qui suit:

“Le présent paragraphe n'est plus d'application à partir du 1^{er} janvier 2020.”

Art. 13

Nonobstant l'article 12 ou toute autre disposition légale, réglementaire ou contractuelle, la personne qui atteint en 2020:

— l'âge de 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 ou 57 ans, peut en tout état de cause être mis à la pension à l'expiration d'une période de deux années de services prenant cours à partir du moment où, sur la base de la législation en vigueur au 31 décembre 2019, elle remplit les conditions pour pouvoir être mise à la pension anticipativement;

— l'âge de 58 ou 59 ans, peut en tout état de cause être mis à la pension à l'expiration d'une période d'une année de services prenant cours à partir du moment où, sur la base de la législation en vigueur au 31 décembre 2019, elle remplit les conditions pour pouvoir être mise à la pension anticipativement;

— l'âge de 60 ans et plus, peut en tout état de cause être mis à la pension à la date à laquelle, sur la base de la législation en vigueur au 31 décembre 2019, elle remplit les conditions pour pouvoir être mise à la pension anticipativement.

Art. 14

Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2020.

Afdeling 2*Afschaffing van de preferentiële tantièmes*

Art. 15

Artikel 52/2 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, ingevoegd bij de wet van 28 december 2011, wordt vervangen als volgt:

“Art. 52/2: Niettegenstaande elke andere wettelijke, reglementaire of contractuele bepaling worden in de berekening van het rustpensioen:

— voor de diensten gepresteerd na 31 december 2011 en vóór 1 januari 2020, de eventuele gunstigere tantièmes dan het tantième 1/48^{ste} gekoppeld aan deze diensten, vervangen door het tantième 1/48^{ste} behalve indien de betrokkene op 1 januari 2012 de leeftijd van 55 jaar had bereikt of overschreden;

— de diensten gepresteerd vanaf 1 januari 2020 slechts in aanmerking genomen ten belope van het tantième 1/60^{ste}.”

Art. 16

In artikel 100 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 17

Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2020.

HOOFDSTUK 3

Afschaffing van de preferentiële stelsels van de militairen en het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen

Art. 18

Artikel 88 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, aangepast door de wet

Art. 14

La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Section 2*Suppression des tantièmes préférentiels*

Art. 15

L'article 52/2 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pension, inséré par la loi du 28 décembre 2011, est remplacé par ce qui suit:

“Art 52/2: Nonobstant toute autre disposition légale, réglementaire ou contractuelle, dans le calcul d'une pension de retraite:

— pour les services prestés après le 31 décembre 2011 et avant le 1^{er} janvier 2020, les éventuels tantièmes plus favorables que le tantième 1/48^e rattachés à ces services, sont remplacés par le tantième 1/48^e sauf si l'intéressé avait au 1^{er} janvier 2012 atteint ou dépassé l'âge de 55 ans;

— les services prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 n'entrent en ligne de compte qu'à concurrence uniquement du tantième 1/60^e.”

Art. 16

Dans l'article 100 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 17

La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

CHAPITRE 3

Suppression des régimes préférentiels des militaires et du personnel roulant des chemins de fer belges

Art. 18

L'article 88 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, modifié par la loi du

van 13 december 2012 en het koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt aangevuld met een lid, luidend als volgt:

“Het tweede lid is niet meer van toepassing op de pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2020.”

Afdeling 1

Afschaffing van het preferentiële stelsel van de militairen

Art. 19

In dezelfde wet, wordt een artikel 89/1 ingevoegd, luidend als volgt:

“Artikel 89/1, § 1. In afwijking van artikel 88, eerste lid, worden de militairen ambtshalve op pensioen gesteld of kunnen op rust worden gesteld wanneer ze aan de voorwaarden van leeftijd en dienstduur voldoen die, naargelang het geval, zijn vastgelegd in onderstaande tabellen A of B en die variëren naargelang het ingangsjaar van het pensioen en de duur van de aanneembare diensten.

13 décembre 2012 et l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“L'alinéa 2 n'est plus applicable aux pensions qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2020.”

Section 1^{re}

Suppression du régime préférentiel des militaires

Art. 19

Dans la même loi, il est inséré un article 89/1 rédigé comme suit:

“Article 89/1 § 1^{er}. Par dérogation à l'article 88 alinéa premier, les militaires sont mis d'office à la retraite ou peuvent être admis à la retraite lorsqu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée de services fixées, selon le cas, dans le tableau A ou B ci-après et qui varient selon l'année de prise de cours de la pension et la durée des services admissibles:

Tableau A/ Tabel A	Carrières “ordinaires”/ “Gewone” loopbanen		Carrières “longues”/ “Lange” loopbanen	
	Age de mise à la retraite/ Leefijd van pensionering	Durée des services en années/ Duur van de diensten in jaren	Age de mise à la retraite/ Leefijd van de pensionering	Durée des services en années/ Duur van de diensten in jaren
2020	57	-	56	40
2021	57	-	56	40
2022	57	-	56	40
2023	57	-	56	40
2024	57	-	56	40
2025	58	-	56	41
2026	58	-	57	41
2027	58	-	57	41
2028	58	-	57	41
2029	59	-	57	41
2030	59	-	57	42
2031	59	-	58	42
2032	59	-	58	42
2033	59,5	40	58	42
2034	60	40	58	43
2035	60,5	40	59	43
2036	61	41	59	43
2037	61,5	41	60	43
2038	62	42	60	43
2039	62,5	42	60	43
À partir de 2040/ vanaf 2040	63	42	60	44
			61	43

Tableau B/ Tabel B	Uniquement pour les officiers faisant partie du personnel naviguant aérien Carrières "longues" / Enkel voor de officieren die deel uitmaken van het vliegend personeel "Lange" loopbanen	
Année de prise de cours de la pension/ Ingangsjaar van het pensioen	Age de mise à la retraite/ Leeftijd van de pensionering	Durée des services en années/ Duur van de diensten in jaren
2020	46	40
2021	47	40
2022	47	40
2023	48	40
2024	48	40
2025	49	41
2026	49	41
2027	50	41
2028	50	41
2029	51	41
2030	51	42
2031	52	42
2032	52	42
2033	53	42
2034	53	43
2035	54	43
2036	54	43
2037	55	43
2038	56	43
2039	58	43
À partir de 2040/ Vanaf 2040	60	44
	61	43

Voor de pensioenen die ingaan in de maand januari, zijn de leeftijd en de duur van de diensten die in aanmerking moeten worden genomen deze die zijn vastgelegd voor het kalenderjaar dat onmiddellijk voorafgaat aan het ingangsjaar van het pensioen.

Wanneer geen enkele voorwaarde wordt voorzien met betrekking tot de duur van de diensten, geldt de vastgelegde leeftijd als een leeftijdslimiet en wordt het pensioen ambtshalve toegekend de eerste dag van de maand volgend op deze waarop deze leeftijd wordt bereikt.

Wanneer voorwaarden met betrekking tot de leeftijd en de duur van de diensten zijn voorzien, gaat het pensioen in ten vroegste op de eerste dag van de maand volgens op deze waarop de militair aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voldoet. In zijn aanvraag, die niet meer dan één jaar voor de ingangsdatum van het pensioen mag worden ingediend, stelt de militair de datum vast waarop hij zijn pensioen wenst te nemen.

Pour les pensions qui prennent cours le mois de janvier, l'âge et la durée des services à prendre en considération sont ceux fixés pour l'année civile qui précède immédiatement l'année de prise de cours de la pension.

Lorsqu'aucune condition de durée de services n'est prévue, l'âge fixé équivaut à une limite d'âge et la pension est octroyée d'office le premier jour du mois qui suit celui durant lequel cet âge est atteint.

Lorsque des conditions d'âge et de durée de services sont prévues, la pension prend cours au plus tôt le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel le militaire remplit les conditions d'âge et de carrière. Dans sa demande qui ne peut être introduite plus d'un an avant la date de prise de cours de la pension, le militaire fixe la date à laquelle il désire que sa pension prenne cours.

§ 2. Wanneer voorwaarden met betrekking tot de duur van de diensten zijn voorzien, is paragraaf 1 eveneens van toepassing op de voormalige militairen bedoeld in artikel 194, eerste lid van de wet van 28 februari 2007 tot vaststelling van het statuut van de militairen en kandidaatmilitairen van het actief kader van de krijgsmacht, in artikel 5 bis van de wet van 25 februari 2003 houdende de inrichting van de functie van veiligheidsbeambte met het oog op de uitvoering van taken die betrekking hebben op de politie van hoven en rechtbanken en de overbrenging van gevangenen of in artikel 10, eerste lid van de wet van 16 juli 2005 houdende de overplaatsing van sommige militairen naar een openbare werkgever, voor zover deze voormalige militairen het leger hebben verlaten vóór 1 januari 2020.

§ 3. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de toepassing van de artikelen 3, lid 2 en 3, en 58bis van de wetten betreffende de pensioenen van de militairen, gecoördineerd door het koninklijk besluit van 11 augustus 1923, de artikelen 3, § 2 en 3bis van het besluit van de Regent van 6 februari 1950 betreffende de opruststelling van de officieren van de krijgsmacht en artikel 1bis, § 2 en 3ter van het koninklijk besluit 22 april 1969 betreffende de inruststelling van de militairen beneden de rang van officier.

§ 4. Dit artikel mag niet als effect hebben dat aan de militairen of voormalige militairen wordt toegelaten dat ze op pensioen worden gesteld op een leeftijd die lager is dan deze die, voor de categorie waartoe ze behoren, is vastgelegd op de datum van 31 december 2019.”

Art. 20

In artikel 3, eerste lid, van de wet op de militaire pensioenen, gecoördineerd bij het koninklijk besluit van 11 augustus 1923, en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 februari 2007, worden de volgende aanpassingen aangebracht:

- 1° in litera A, wordt 3° geschrapt,
- 2° in litera B, wordt b) geschrapt.

Art. 21

In diezelfde gecoördineerde wetten, wordt een artikel 4 bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Artikel 4 bis § 1. Voor de opening van het recht op het militaire anciënniteitspensioen, wordt de bonificatie bedoeld in het vierde lid van artikel 4 afgeschaft voor alle pensioenen die ingaan van af 1 januari 2045 en wordt ze teruggebracht tot:

§ 2. Lorsque des conditions de durée de services sont prévues, le paragraphe 1^{er} est également applicable aux anciens militaires visés à l'article 194, alinéa premier, de la loi du 28 février 2007 fixant le statut des militaires et candidats militaires du cadre actif des Forces armées, à l'article 5 bis de la loi du 25 février 2003 portant création de la fonction d'agent de sécurité en vue de l'exécution des missions de police des cours et tribunaux et de transfert des détenus, ou à l'article 10, alinéa 1^{er} de la loi du 16 juillet 2005 instituant le transfert de certains militaires vers un employeur public, pour autant que ces anciens militaires aient quitté l'armée avant le 1^{er} janvier 2020.

§ 3. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice à l'application des articles 3, alinéas 2 et 3, et 58bis des lois sur les pensions militaires, coordonnées par l'arrêté royal du 11 août 1923, des articles 3, § 2 et 3bis de l'arrêté du Régent du 6 février 1950 relatif à la mise à la retraite des officiers des forces armées et des articles 1bis, § 2, 3bis, § 2 et 3ter de l'arrêté royal du 22 avril 1969 relatif à la mise à la retraite des militaires au-dessous du rang d'officier.

§ 4. Le présent article ne peut pas avoir pour effet de permettre aux militaires ou anciens militaires d'être mis à la retraite à un âge inférieur à celui qui, pour la catégorie à laquelle ils appartiennent, est fixé à la date du 31 décembre 2019”.

Art. 20

Dans l'article 3, alinéa premier, des lois sur les pensions militaires, coordonnées par l'arrêté royal du 11 août 1923, modifié en dernier lieu par la loi du 28 février 2007, il est apporté les modifications suivantes:

- 1° au litera A, le 3° est abrogé;
- 2° au litera B, le b) est abrogé.

Art. 21

Dans les mêmes lois coordonnées, il est inséré un article 4 bis, rédigé comme suit:

“Article 4 bis § 1^{er}. Pour l'ouverture du droit à la pension militaire d'ancienneté, la bonification visée au quatrième alinéa de l'article 4, est supprimée pour les pensions qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2045 et elle est ramenée à:

11 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2022;	11 années, pour les pensions qui prennent cours en 2022;
10 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2023;	10 années, pour les pensions qui prennent cours en 2023;
9 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2024;	9 années, pour les pensions qui prennent cours en 2024;
8 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2025 of 2026;	8 années, pour les pensions qui prennent cours en 2025 ou 2026;
7 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2027, 2028, 2029, 2030, 2031 of 2032;	7 années, pour les pensions qui prennent cours en 2027, 2028, 2029, 2030, 2031 ou 2032;
6 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2033 en 2034;	6 années, pour les pensions qui prennent cours en 2033 et 2034;
5 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2035 en 2036	5 années, pour les pensions qui prennent cours en 2035 et 2036;
4 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2037-2038;	4 années, pour les pensions qui prennent cours en 2037-2038;
3 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2039 of 2040;	3 années, pour les pensions qui prennent cours en 2039 ou 2040;
2 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2041 of 2042;	2 années, pour les pensions qui prennent cours en 2041 ou 2042;
1 jaar voor de pensioenen die ingaan in 2043 of 2044;	1 année, pour les pensions qui prennent cours en 2043 ou 2044;
<p>Voor de pensioenen die ingaan tijdens de maand januari, is de beperking die in aanmerking moet worden genomen deze die is bepaald voor het kalenderjaar dat onmiddellijk vooraf-gaat aan het ingangsjaar van het pensioen.</p> <p>§ 2. Voor de berekening van het militaire anciënniteitspensioen, is de bonificatie voorzien in artikelen 4, vierde lid en 51, derde lid, gelijk aan het aantal vol-ledige jaren gepresteerd vóór 1 januari 2020 bij het vliegend personeel, zonder 12 jaar te mogen overschrijden.</p> <p>§ 3. Voor de opening van het recht op het militaire anciënniteitspensioen, wordt de bonificatie voorzien in het zesde lid van artikel 4 behouden op twee jaar voor de militair die op 31 december 2019 de leeftijd van 49 jaar of meer bereikt, wordt ze verminderd tot één jaar voor de militair die op dezelfde datum een leeftijd hebben bereikt die gelijk is of hoger dan 37 jaar maar lager dan 49 jaar en wordt ze afgeschaft voor de militair die op die datum niet de leeftijd heeft bereikt van 37 jaar.</p>	<p>Pour les pensions qui prennent cours durant le mois de janvier, la limitation à prendre en considération est celle fixée pour l'année civile qui précède immédiatement l'année de prise de cours de la pension.</p> <p>§ 2. Pour le calcul de la pension militaire d'ancienneté, la bonification prévue aux articles 4, alinéa 4 et 51, alinéa 3, est égale au nombre d'années entières passées avant le 1^{er} janvier 2020 au sein du personnel naviguant aérien, sans pouvoir excéder 12 années.</p> <p>§ 3 Pour l'ouverture du droit à la pension militaire d'ancienneté, la bonification prévue au sixième alinéa de l'article 4 est maintenue à deux années pour le militaire qui a atteint au 31 décembre 2019 l'âge de 49 ans ou plus, elle est réduite à une année pour les militaires qui à la même date ont atteint un âge égal ou supérieur à 37 ans mais inférieur à 49 ans, et elle est supprimée pour le militaire qui à cette date n'a pas atteint l'âge de 37 ans.</p>

§ 4. Voor de berekening van het militaire anciënniteitspensioen, wordt de bonificatie voorzien in het zesde lid van artikel 4 behouden op twee jaar voor de militair die op de datum van 1 januari 2020 minstens 12 volledige loopbaanjaren telt als militair, wordt ze verminderd tot één jaar voor de militair die op dezelfde datum 6 tot 11 volledige loopbaanjaren telt als militair en wordt ze niet toegekend wanneer de militair op diezelfde datum minder dan 6 volledige loopbaanjaren telt als militair.”

Art. 22

Aan artikel 27 van diezelfde gecoördineerde wetten, aangepast door de wetten van 29 juli 1926 en 13 juli 1934, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1°) Litera A wordt vervangen door de volgende bepaling:

“A) voor de berekening van het militaire rustpensioen, worden de diensten verleend vanaf 1 januari 2020 in aanmerking genomen ten belope van de breuk 1/60^{ste}. Voor de diensten verleend vóór die datum, wordt het pensioenpercentage geregeld, voor elke graad van het leger, zonder onderscheiding van wapen of dienst, overeenkomstig de cijfers in tabel I, bijgevoegd bij deze wet.”;

2°) D) wordt vervangen door wat volgt:

“D) De aanneembare diensten en periodes voor de berekening van het rustpensioen die geen volledige kalendermaand vormen, worden in aanmerking genomen a rato van de duur uitgedrukt in maanden met twee decimalen.”

Afdeling 2

Afschaffing van het preferentiële stelsel van het rijdend personeel van de Belgische spoorwegen

Art. 23

In de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, wordt een artikel 89/2 ingevoegd, luidend als volgt:

“Artikel 89/2 § 1 Dit artikel wordt toegepast op de personen die op de vooravond van hun pensionering behoren tot de ambtenaren van Belgische spoorwegen en die behoren of hebben behoord tot het rijdend

§ 4. Pour le calcul de la pension militaire d'ancienneté, la bonification prévue au sixième alinéa de l'article 4 est maintenue à deux années lorsque le militaire compte à la date du 1^{er} janvier 2020 au moins 12 années entières de carrière comme militaire, elle est réduite à une année lorsque le militaire compte à la même date de 6 à 11 années entières de carrière comme militaire, et elle n'est pas accordée lorsque le militaire compte à cette même date moins de 6 années entières de carrière comme militaire.”.

Art. 22

À l'article 27 des mêmes lois coordonnées, modifié par les lois des 29 juillet 1926 et 13 juillet 1934, les modifications suivantes sont apportées:

1°) Le litera A est remplacé par la disposition suivante:

“A) pour le calcul de la pension de retraite militaire, les services rendus à partir du 1^{er} janvier 2020 entrent en ligne de compte à concurrence de la fraction 1/60^{ème}. Pour les services rendus avant cette date, le taux de la pension est réglé, pour chacun des grades de l'armée, et sans distinction d'arme ou de service, conformément aux chiffres du tableau I, annexé à la présente loi.”;

2°) le D) est remplacé par ce qui suit:

“D) Les services et périodes admissibles pour le calcul de la pension de retraite qui ne forment pas un mois civil complet, sont pris en compte à raison de leur durée exprimée en mois avec deux décimales.”.

Section 2

Suppression du régime préférentiel du personnel roulant des chemins de fer belges

Art. 23

Dans la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, il est inséré un article 89/2 rédigé comme suit:

“Article 89/2 § 1^{er} Le présent article s'applique aux personnes qui à la veille de leur mise à la retraite font partie des agents des chemins de fer belges et qui appartiennent ou ont appartenu au personnel roulant

personeel gedefinieerd door het pensioenreglement van de Belgische spoorwegen zoals van kracht op 28 december 2011.

§ 2 In afwijking van artikel 88, eerste lid, kunnen de personen bedoeld in § 1 die minstens 30 werkelijke of gelijkgestelde dienstjaren als het rijdend personeel tellen op pensioen worden gesteld tegen de voorwaarden van leeftijd en diensttijd bepaald in de tabel hieronder en variërend naargelang het ingangsjaar van het pensioen:

défini par le règlement de pension des chemins de fer belges tel qu'il était en vigueur au 28 décembre 2011.

§ 2 Par dérogation à l'article 88 alinéa premier, les personnes visées au § 1^{er} qui comptent au moins 30 années de services effectifs ou assimilés comme personnel roulant, peuvent être mises à la retraite aux conditions d'âge et de durée de services fixées dans le tableau ci-après et variant selon l'année de prise de cours de la pension:

<i>Année de prise de cours de la pension/ Ingangsjaar van het pensioen</i>	<i>Carrières "ordinaires"/"Gewone" loopbanen</i>		<i>Carrières "longues"/"Lange loopbanen"</i>	
	<i>Age de mise à la retraite/ Leeftijd van de pensionering</i>	<i>Durée des services en années/ duur van de diensten in jaren</i>	<i>Age de mise à la retraite/ Leeftijd van pensionering</i>	<i>Durée des services en années/ Duur van de diensten in jaren</i>
2020	56	38	55	40
2021	56	38	55	40
2022	56	38	55	40
2023	57	38	56	40
2024	57	38	56	40
2025	57	38	56	41
2026	58	38	57	41
2027	58	39	57	41
2028	58	39	57	41
2029	59	39	57	41
2030	59	39	57	42
2031	59	39	58	42
2032	59	39	58	42
2033	59,5	40	58	42
2034	60	40	58	43
2035	60,5	40	59	43
2036	61	41	59	43
2037	61,5	41	60	43
2038	62	42	60	43
2039	62,5	42	60	43
Vanaf 2040 / A partir de 2040	63	42	60	44
Vanaf 2040 / A partir de 2040	-	-	61	43

Voor de pensioenen die ingaan tijdens de maand januari, is de beperking die in aanmerking moet worden genomen deze die is bepaald voor het kalenderjaar dat onmiddellijk voorafgaat aan het ingangsjaar van het pensioen.

§ 3. Voor de gelijkgestelde diensten in de zin van § 2, moet worden verstaan de verloven met behoud van bezoldiging.

§ 4. In afwijking van artikel 88, eerste lid, van voormelde wet van 28 december 2011, kunnen de personen

Pour les pensions qui prennent cours durant le mois de janvier, la limitation à prendre en considération est celle fixée pour l'année civile qui précède immédiatement l'année de prise de cours de la pension.

§ 3. Par services assimilés au sens du § 2, il y a lieu d'entendre les congés avec maintien de la rémunération.

§ 4. Par dérogation à l'article 88 alinéa premier de la loi du 28 décembre 2011 précitée, les personnes visées

bedoeld in § 1 die geen 30 dienstjaren als rijdend personeel tellen op pensioen worden gesteld aan de voorwaarden vastgelegd in artikel 115, zevende lid van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel zonder echter dat deze voorwaarden gunstiger mogen zijn dan deze die voortvloeien uit de toepassing van § 2.”

Afdeling 3

Inwerkingtreding

Art. 24

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2020.

TITEL 3

Bepalingen betreffende de pensioenen van werknemers

HOOFDSTUK 1

Elementen van zwaarte die in aanmerking worden genomen voor een erkenning van de zwaarte van een functie

Art. 25

In het hoofdstuk 2 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, wordt een artikel 15^{ter} ingevoegd, luidende:

“Art. 15^{ter}. § 1. De functie van een werknemer kan een erkenning als zijnde zwaar genieten wanneer objectief, meetbaar, controleerbaar en registreerbaar wordt vastgesteld dat deze één of meerdere van de volgende elementen van zwaarte omvat:

1° de belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconveniënten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;

2° de belastende werkorganisatie;

3° de belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;

4° de belasting van mentale of emotionele aard.

Het element bedoeld in punt 4 kan enkel in aanmerking worden genomen in combinatie met ten minste één van de andere elementen.

au § 1^{er} qui ne comptent pas 30 années de services comme personnel roulant peuvent être mises à la retraite aux conditions fixées à l'article 115, alinéa 7 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier sans toutefois que ces conditions soient plus favorables que celles qui découleraient de l'application du § 2.”

Section 3

Entrée en vigueur

Art. 24

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

TITRE 3

Dispositions relatives aux pensions des travailleurs salariés

CHAPITRE 1^{ER}

Éléments de pénibilité pris en compte pour une reconnaissance de la pénibilité d'une fonction

Art. 25

Dans le chapitre 2 de l'arrêté royal n°50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, il est inséré un article 15^{ter} rédigé comme suit:

“Art. 15^{ter}. § 1^{er}. La fonction d'un travailleur salarié peut bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité lorsqu'il est établi de façon objective, mesurable, contrôlable et enregistrable qu'elle comporte un ou plusieurs des éléments de pénibilité suivants:

1° la pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques;

2° la pénibilité de l'organisation du travail;

3° la pénibilité en raison des risques de sécurité élevés;

4° la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

L'élément visé au 4° ne peut être invoqué qu'en combinaison avec au moins un des autres éléments.

§ 2. Een functie kan eveneens genieten van een erkenning als zijnde zwaar wanneer deze wordt uitgeoefend door een werknemer met een handicap.”.

HOOFDSTUK 2

Bepaling van de functies die genieten van een erkenning als zijnde zwaar

Art. 26

In het hoofdstuk 2 van hetzelfde besluit wordt een artikel 15*quater* ingevoegd, luidende:

“Art. 15*quater*. § 1. Op voorstel van de minister bevoegd voor de werknemerspensioenen en na een advies van de Nationale Arbeidsraad, stelt de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de functies uitgeoefend door werknemers vast die kunnen genieten van een erkenning als zijnde zwaar op basis van de elementen van zwaarte gedefinieerd in artikel 15*ter*, § 1. Hij mag dit doen door verwijzing naar criteria die resulteren uit deze elementen.

Om de elementen van zwaarte die door een functie omvat worden te beoordelen, houdt de Koning rekening met de maatregelen die zijn ingevoerd door de werkgevers om de zwaarte van de functie te verminderen en leeft Hij de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen na.

De Koning bepaalt in dit besluit eveneens of de als zwaar erkende functie één of meer elementen van zwaarte, gedefinieerd in artikel 15*ter*, § 1 omvat.

§ 2. De lijst van functies uitgeoefend door werknemers en die genieten van een erkenning als zijnde zwaar krachtens het koninklijk besluit bedoeld in de eerste paragraaf, eerste lid, wordt om de 5 jaar geëvalueerd en voor de eerste keer en 2025 door de Nationale Arbeidsraad.

De in het eerste lid bedoelde evaluatie houdt rekening met de maatregelen die zijn ingevoerd door de werkgevers om de zwaarte van de functie te verminderen en leeft de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen na.

Om over te gaan tot de in het eerste lid bedoelde evaluatie, mag de Nationale Arbeidsraad deskundigen raadplegen:

Voor de in het eerste lid bedoelde evaluatie, wordt een rapport van het Kenniscentrum bedoeld in artikel 9 van de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een

§ 2. Une fonction peut également bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité lorsqu'elle est exercée par un travailleur salarié souffrant d'un handicap.”.

CHAPITRE 2

Détermination des fonctions bénéficiant d'une reconnaissance de pénibilité

Art. 26

Dans le chapitre 2 du même arrêté, il est inséré un article 15*quater* rédigé comme suit:

“Art. 15*quater*. § 1^{er}. Sur proposition du ministre qui a les pensions des travailleurs salariés dans ses attributions et après avis du Conseil national du Travail, le Roi fixe, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, les fonctions exercées par les travailleurs salariés qui peuvent bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité sur base des éléments de pénibilité définis à l'article 15*ter*, § 1^{er}. Il peut le faire par référence à des critères résultant de ces éléments.

Pour apprécier les éléments de pénibilité que comporte une fonction, le Roi tient compte des mesures qui sont mises en œuvre par les employeurs pour réduire la pénibilité de la fonction et respecte les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

Le Roi précise également, dans cet arrêté, si la fonction reconnue pénible comporte un ou plusieurs des éléments de pénibilité définis à l'article 15*ter*, § 1^{er}.

§ 2. La liste des fonctions qui sont exercées par des travailleurs salariés et qui bénéficient d'une reconnaissance de pénibilité en vertu de l'arrêté royal visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, est évaluée tous les 5 ans et pour la première fois en 2025 par le Conseil national du Travail.

L'évaluation visée à l'alinéa 1^{er} tient compte des mesures qui sont mises en œuvre par les employeurs pour réduire la pénibilité de la fonction et respecte les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

Pour procéder à l'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}, le Conseil national du Travail peut consulter des experts.

Aux fins de l'évaluation visée à l'alinéa 1^{er}, un rapport du Centre d'Expertise visé à l'article 9 de la loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national

Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad, overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad dat de budgettaire gevolgen van de lijst en van de voorgestelde aanpassingen aan de lijst verduidelijkt.”.

De aanpassingen aangebracht aan de lijst ten gevolge van de evaluatie bedoeld in het eerste lid, zijn enkel van kracht op de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten vanaf de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit dat het koninklijk besluit beoogt in § 1 wijzigt.

HOOFDSTUK 3

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een functie op de opening van het pensioenrecht

Art. 27

In het hoofdstuk 2 van titel I van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen wordt een artikel *4ter* ingevoegd, luidende:

“Art. *4ter*. De vanaf 1 januari 2020 daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een als zwaar erkende functie krachtens artikel *15quater* van het koninklijk besluit nr. 50 worden vermenigvuldigd met een coëfficiënt die wordt vastgelegd in functie van de elementen van zwaarte die door de functie van de werknemer omvat worden:

1° de coëfficiënt bedraagt 0,05 wanneer de functie uitsluitend één van de elementen van zwaarte gedefinieerd in artikel *15ter*, § 1, 1° tot 3° van het koninklijk besluit nr. 50 omvat;

2° de coëfficiënt bedraagt 0,10 wanneer de functie twee van de elementen van zwaarte gedefinieerd in artikel *15ter*, § 1, 1° tot 4° van het koninklijk besluit nr. 50 omvat;

3° de coëfficiënt bedraagt 0,15 wanneer de functie ten minste drie van de elementen van zwaarte gedefinieerd in artikel *15ter*, § 1, 1° tot 4° van het koninklijk besluit nr. 50 omvat.

In afwijking van het eerste lid, wanneer de functie uitgeoefend op 31 december 2019 identiek is aan de functie uitgeoefend op 1 januari 2020, worden de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in deze functie sinds 1 januari 2010 en tot en met

des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique, est fourni au Conseil national du Travail qui précise les conséquences budgétaires de la liste et des adaptations proposées à la liste.”.

Les adaptations apportées à la liste consécutivement à l'évaluation visée à l'alinéa 1^{er} n'ont d'effet que pour les jours équivalents temps plein effectivement prestés à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal qui modifie l'arrêté royal visé au § 1^{er}.

CHAPITRE 3

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction sur l'ouverture du droit à la pension

Art. 27

Dans le chapitre 2 du titre I de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, il est inséré un article *4ter* rédigé comme suit:

“Art. *4ter*. Les jours équivalents temps plein effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 dans une fonction reconnue pénible en vertu de l'article *15quater* de l'arrêté royal n°50 sont multipliés par un coefficient, qui est fixé en fonction du nombre d'éléments de pénibilité que comporte la fonction du travailleur salarié:

1° le coefficient est de 0,05 lorsque la fonction comporte uniquement un des éléments de pénibilité définis à l'article *15ter*, § 1^{er}, 1° à 3° de l'arrêté royal n°50;

2° le coefficient est de 0,10 lorsque la fonction comporte deux des éléments de pénibilité définis à l'article *15ter*, § 1^{er}, 1° à 4° de l'arrêté royal n°50;

3° le coefficient est de 0,15 lorsque la fonction comporte au moins trois des éléments de pénibilité définis à l'article *15ter*, § 1^{er}, 1° à 4° de l'arrêté royal n°50.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, lorsque la fonction exercée au 31 décembre 2019 est identique à la fonction exercée au 1^{er} janvier 2020, les jours équivalents temps plein effectivement prestés dans cette fonction depuis le 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2019 inclus et

31 december 2019 en uitgevoerd bij dezelfde werkgever vermenigvuldigd met de coëfficiënt van 0,05.

Het product van deze vermenigvuldiging wordt omgezet in maanden, het resultaat zijnde weerhouden met de 4 eerste decimalen.

Het totaal aantal maanden bedoeld in het derde lid wordt, desgevallend, verhoogd met het aantal maanden bedoeld in artikel 4^{quater} lid 3 van huidig besluit en in artikel 7, eerste lid van de wet van ... met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies en sommige beroepsactiviteiten voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag en artikel 3^{bis}, lid 5 en 3^{ter}, lid 3 van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen met toepassing van de artikelen 15 en 27 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van artikel 3, § 1, 4^o, van de wet van 26 juli 1996 stekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese en Monetaire Unie. Het aldus bekomen resultaat wordt afgerond naar de hogere eenheid als de eerste decimaal ten minste vijf bereikt; in het tegengestelde geval wordt het bekomen resultaat afgerond naar de lagere eenheid.

Het aantal maanden dat resulteert uit het vierde lid wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor het vervroegd pensioen bedoeld in artikel 4 en laat toe om de datum te bepalen, overeenkomstig artikel 4, waarop de werknemer zijn vervroegd pensioen wegens zwaarte kan opnemen.

Voor de toepassing van dit artikel worden onder de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten de dagen begrepen welke de arbeidsperioden bevatten gedefinieerd in artikel 3^{ter}, eerste lid, 3^o, a) en b) van het koninklijk besluit nr. 50 en die zijn omgezet in een voltijdse arbeidsregeling in de zin van artikel 3^{ter}, eerste lid, 7^o, van het koninklijk besluit nr. 50.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de gelijkgestelde dagen bepalen die in aanmerking kunnen genomen worden als daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten.

Het voorliggende artikel is uitsluitend van toepassing indien het aantal daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een als zwaar erkende functie krachtens artikel 15^{quater} van het koninklijk besluit nr. 50 en bedoeld in lid 1 en 2, na omzetting in maanden, ten minste 120 maanden bereikt.

exécutés auprès du même employeur sont multipliés par le coefficient de 0,05.

Le produit de cette multiplication est converti en mois, le résultat étant retenu avec les 4 premières décimales.

Le total de nombre de mois visé à l'alinéa 3 est majoré, le cas échéant par le nombre de mois visé à l'article 4^{quater}, alinéa 3 du présent arrêté et à l'article 7, alinéa 1^{er} de la loi du ... relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions et de certaines activités professionnelles pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension et à l'article 3^{bis}, alinéa 5 et 3^{ter}, alinéa 3 de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pension des travailleurs indépendants en application des articles 15 et 27 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pensions et de l'article 3, § 1^{er}, 4^o, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne. Le résultat ainsi obtenu est arrondi à l'unité supérieure lorsque la 1^{re} décimale atteint au moins cinq; dans le cas contraire, le résultat obtenu est arrondi à l'unité inférieure.

Le nombre de mois qui résulte de l'alinéa 4 est ajouté à la carrière prise en compte pour la pension de retraite anticipée visée à l'article 4 et permet de déterminer la date à laquelle conformément à l'article 4, le travailleur salarié peut obtenir la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité.

Pour l'application du présent article, on entend par jours équivalents temps plein effectivement prestés, les jours que comportent les périodes de travail définies à l'article 3^{ter}, alinéa 1^{er}, 3^o, a) et b) de l'arrêté royal n°50 et qui sont convertis en un régime de travail à temps plein au sens de l'article 3^{ter}, alinéa 1^{er}, 7^o, de l'arrêté royal n°50.

Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, préciser les jours assimilés qui peuvent être considérés comme des jours équivalents temps plein effectivement prestés.

Le présent article est applicable uniquement si le nombre de jours équivalents temps plein effectivement prestés dans une fonction reconnue pénible en vertu de l'article 15^{quater} de l'arrêté royal n°50 et visés aux alinéas 1^{er} et 2, atteint, après conversion en mois au moins 120 mois.

Om na te gaan of aan de voorwaarde van 120 maanden wordt voldaan, wordt er eveneens rekening gehouden met de daadwerkelijk gepresteerde diensten krachtens artikel 5, § 1, tweede lid, § 2 en 3 van de voornoemde wet van ... en de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten bedoeld in artikel 3*bis*, lid 1 en 3 van voornoemd koninklijk besluit van 30 januari 1997.”.

Art. 28

In het hoofdstuk 2 van titel I van hetzelfde besluit wordt een artikel 4*quater* ingevoegd, luidende:

“Art. 4*quater*. De voltijdse dagequivalenten die vanaf 1 januari 2020 daadwerkelijk gepresteerd worden door de werknemer met een handicap waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met die van de derde categorie, de vierde categorie of de vijfde categorie bedoeld in respectievelijk artikel 6, § 2, 3°, 4° en 5° van de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, worden vermenigvuldigd met een coëfficiënt van:

1° 0,05 wanneer de graad van zelfredzaamheid van de werknemer met een handicap overeenkomt met die van de derde categorie bedoeld in artikel 6, § 2, 3°, van de wet van 27 februari 1987 behoort;

2° 0,10 wanneer de graad van zelfredzaamheid van de werknemer met een handicap overeenkomt met die van de vierde categorie of de vijfde categorie bedoeld in respectievelijk artikel 6, § 2, 4° en 5° van de wet van 27 februari 1987 behoort.

In afwijking van het eerste lid, worden de voltijdse dagequivalenten die daadwerkelijk gepresteerd worden onmiddellijk vóór 1 januari 2020 door de werknemer bedoeld in het eerste lid, eveneens in aanmerking genomen ten belope van maximaal 3120 voltijdse dagequivalenten en vermenigvuldigd met de desbetreffende coëfficiënt.

Het product van deze vermenigvuldiging wordt omgezet in maanden, het resultaat zijnde weerhouden met de 4 eerste decimalen.

Het totaal aantal maanden bedoeld in het derde lid wordt, desgevallend, verhoogd met het aantal maanden bedoeld in artikel 4*ter*, derde lid van huidig besluit en in artikel 7, eerste lid van de voornoemde wet van ... en in artikel 3*bis*, lid 5 en 3*ter*, lid 3 van voornoemd koninklijk besluit van 30 januari 1997. Het aldus bekomen resultaat wordt afgerond naar de hogere eenheid als de eerste

Pour vérifier que la condition de 120 mois est remplie, il est également tenu compte de la durée des services effectivement prestés en vertu de l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, § 2 et 3 de la loi du ... précitée et des jours équivalents temps plein visés à l'article 3*bis*, alinéa 1^{er} et 3 de l'arrêté royal précité du 30 janvier 1997.”.

Art. 28

Dans le chapitre 2 du titre I du même arrêté, il est inséré un article 4*quater* rédigé comme suit:

“Art. 4*quater*. Les jours équivalents temps plein effectivement prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 par le travailleur salarié handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5 visées respectivement à l'article 6, § 2, 3°, 4° et 5° de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées sont multipliés par un coefficient de:

1° 0,05 lorsque le degré d'autonomie du travailleur salarié handicapé est celui correspondant à la catégorie 3 visée à l'article 6, § 2, 3°, de la loi du 27 février 1987;

2° 0,10 lorsque le degré d'autonomie du travailleur salarié handicapé est celui correspondant à la catégorie 4 ou à la catégorie 5 visées respectivement à l'article 6, § 2, 4° et 5° de la loi du 27 février 1987.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les jours équivalents temps plein effectivement prestés immédiatement avant le 1^{er} janvier 2020 par le travailleur visé à l'alinéa 1^{er} sont également pris en considération à concurrence d'un maximum de 3120 jours équivalents temps plein et sont multipliés par le coefficient y afférent.

Le produit de cette multiplication est converti en mois, le résultat étant retenu avec les 4 premières décimales.

Le total de nombre de mois visé à l'alinéa 3 est majoré, le cas échéant par le nombre de mois visé à l'article 4*ter*, alinéa 3 du présent arrêté et à l'article 7, alinéa 1^{er} de la loi du précitée et à l'article 3*bis*, alinéa 5 et 3*ter*, alinéa 3 de l'arrêté royal précité du 30 janvier 1997. Le résultat ainsi obtenu est arrondi à l'unité supérieure lors que la 1^{re} décimale atteint au

decimaal ten minste vijf bereikt; in het tegengestelde geval wordt het bekomen resultaat afgerond naar de lagere eenheid.

Het aantal maanden dat resulteert uit het vierde lid wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor het vervroegd pensioen bedoeld in artikel 4 en laat toe om de datum te bepalen, overeenkomstig artikel 4, waarop de werknemer zijn vervroegd pensioen wegens zwaarte kan opnemen.

Voor de toepassing van dit artikel worden onder de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten de dagen begrepen welke de arbeidsperioden bevatten gedefinieerd in artikel 3ter, eerste lid, 3°, a) en b) van het koninklijk besluit nr. 50 en die zijn omgezet in een voltijdse arbeidsregeling in de zin van artikel 3ter, eerste lid, 7°, van het koninklijk besluit nr. 50.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de gelijkgestelde dagen bepalen die in aanmerking kunnen genomen worden als daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten.”

HOOFDSTUK 4

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een functie op de berekening van het bedrag van het pensioen

Art. 29

In de afdeling 1 van het hoofdstuk 3 van titel I van hetzelfde besluit wordt een artikel 5bis ingevoegd, luidende:

“Art. 5bis. § 1. De werknemer, die aanspraak kan maken op de toepassing van artikel 4ter en/of van artikel 4quater en die geen gebruik heeft gemaakt of deels gebruik heeft gemaakt van de krachtens artikel 4ter, vierde lid of krachtens artikel 4quater, vierde lid geregistreerde maanden, kan een complement bij zijn rustpensioen bekomen.

§ 2. Het bedrag van het complement stemt overeen met de som van de maandbedragen van het pensioen waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken tijdens de referteperiode.

Onder de referteperiode moet begrepen worden, de dedaadwerkelijk door de werknemer gepresteerde periode begrepen tussen de ingangsdatum van het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte en de daadwerkelijke ingangsdatum van het rustpensioen zonder dat deze laatste later mag gelegen zijn dan de vroegst

moins cinq; dans le cas contraire, le résultat obtenu est arrondi à l'unité inférieure.

Le nombre de mois qui résulte de l'alinéa 4 est ajouté à la carrière prise en compte pour la pension de retraite anticipée visée à l'article 4 et permet de déterminer la date à laquelle conformément à l'article 4, le travailleur salarié peut obtenir la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité.

Pour l'application du présent article, on entend par jours équivalents temps plein effectivement prestés, les jours que comportent les périodes de travail définies à l'article 3ter, alinéa 1^{er}, 3°, a) et b) de l'arrêté royal n°50 et qui sont convertis en un régime de travail à temps plein au sens de l'article 3ter, alinéa 1^{er}, 7°, de l'arrêté royal n°50.

Le Roi peut, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, préciser les jours assimilés qui peuvent être considérés comme des jours équivalents temps plein effectivement prestés.”

CHAPITRE 4

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction sur le calcul du montant de la pension

Art. 29

Dans la section 1^{re} du chapitre 3 du titre I du même arrêté, il est inséré un article 5bis rédigé comme suit:

“Art. 5bis. § 1^{er}. Le travailleur salarié, qui peut prétendre à l'application de l'article 4ter et/ou de l'article 4quater et qui n'a pas fait usage ou qui a fait usage en partie des mois enregistrés en vertu de l'article 4ter, alinéa 4 ou en vertu de l'article 4quater, alinéa 4, peut obtenir un complément à sa pension de retraite.

§ 2. Le montant du complément correspond à la somme des montants mensuels de pension auxquels le travailleur salarié aurait pu prétendre durant la période de référence.

Il faut entendre par période de référence, la période effectivement prestée par le travailleur salarié comprise entre la date de prise de cours de la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité et la date de prise de cours effective de la pension de retraite sans que cette dernière ne puisse être postérieure à la 1^{ère} date de prise

mogelijke ingangsdatum van het pensioen vastgesteld naar gelang het geval krachtens artikel 2 of artikel 4.

De maandbedragen van het pensioen bedoeld in het eerste lid worden berekend aan het percentage bedoeld in artikel 5, § 1, eerste lid, b), op basis van de wetgeving van kracht op de datum waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken op het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte.

Het bedrag resulterend uit het eerste lid wordt omgezet in een jaarlijkse rente vastgelegd rekening houdend met de levensverwachting van de werknemer op de daadwerkelijke ingangsdatum van zijn rustpensioen.

De Koning legt, door een in Ministerraad overlegd besluit, de omzettingcoëfficiënten in jaarlijkse rente vast.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de daadwerkelijk gepresteerde periode begrepen de daadwerkelijk gepresteerde dagen zoals bepaald overeenkomstig artikel 4ter, lid 6 en 7.

§ 3. Het bedrag van het complement evolueert overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

§ 4. Het complement wordt niet in aanmerking genomen voor:

1° de toepassing van artikel 7 en artikel 7bis;

2° de bepaling van het percentage bedoeld in artikel 5, § 1, eerste lid;

3° de toepassing van artikel 74 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers;

4° de toepassing van artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 50;

5° de toepassing, op het rustpensioen, van de artikelen 33 en 33bis van de herstellwet van 10 februari 1981 inzake de pensioenen van de sociale sector.

de cours de la pension fixée selon le cas en vertu de l'article 2 ou de l'article 4.

Les montants mensuels de pension visés à l'alinéa 1^{er} sont calculés au taux visé à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, b), sur base de la législation en vigueur à la date à laquelle le travailleur salarié aurait pu prétendre à la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité.

Le montant résultant de l'alinéa 1^{er} est converti en une rente annuelle établie en tenant compte de l'espérance de vie du travailleur salarié à la date de prise effective de sa pension de retraite.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les coefficients de conversion en rente annuelle.

Pour l'application du présent article, on entend par période effectivement prestée, les jours effectivement prestés fixés conformément à l'article 4ter, alinéas 6 et 7.

§ 3. Le montant du complément évolue conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 4. Le complément n'est pas pris en considération pour:

1° l'application de l'article 7 et l'article 7bis;

2° la détermination du pourcentage visé à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 1^{er};

3° l'application de l'article 74 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés;

4° l'application de l'article 22 de l'arrêté royal n°50;

5° l'application, à la pension de retraite, des articles 33 et 33bis de la loi de redressement du 10 février 1981 relative aux pensions du secteur social.

§ 5. Het pensioencomplement wordt in aanmerking genomen voor de toepassing van artikel 20, eerste lid en artikel 25, eerste en tweede lid van het koninklijk besluit nr. 50.

§ 6. Het neemt aanvang op dezelfde datum als het rustpensioen en is op dezelfde vervaldag betaalbaar.

De schorsing van de betaling van het rustpensioen heeft de schorsing van het pensioencomplement tot gevolg.

§ 7. Het pensioencomplement is onderworpen aan dezelfde sociale en fiscale inhoudingen als het rustpensioen.”

HOOFDSTUK 5

Diverse bepalingen

Art. 30

In artikel 21, § 1, eerste lid, van de wet van 13 juni 1966 betreffende de rust- en overlevingspensioenen voor arbeiders, bedienden, zeevarenden onder Belgische vlag, mijnwerkers en vrijwillig verzekerden, laatst gewijzigd bij de wet van 6 juli 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder 1° wordt aangevuld met de bepaling onder k), luidende:

“k) het pensioencomplement bedoeld in artikel 5*bis* van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen.”;

2° in de bepaling onder 2°, wordt de bepaling onder b) vervangen als volgt:

“b) de Federale Pensioendienst wat betreft de in 1°, a, c, d, e, h, i, j, k en, in voorkomend geval, f en g bedoelde voordelen.”.

§ 5. Le complément de pension est pris en considération pour l'application de l'article 20, alinéa 1^{er} et l'article 25, alinéas 1^{er} et 2 de l'arrêté royal n°50.

§ 6. Il prend cours à la même date que la pension de retraite et est payable à la même échéance.

La suspension du paiement de la pension de retraite entraîne la suspension du complément de pension.

§ 7. Le complément de pension est soumis aux mêmes retenues sociales et fiscales que la pension de retraite.”.

CHAPITRE 5

Dispositions diverses

Art. 30

À l'article 21, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 13 juin 1966 relative à la pension de retraite et de survie des ouvriers, des employés, des marins naviguant sous pavillon belge, des ouvriers mineurs et des assurés libres, modifié en dernier lieu par la loi du 6 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées:

1° le 1° est complété par le k) rédigé comme suit:

“k) le complément de pension visé à l'article 5*bis* de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.”;

2° dans le 2°, le b) est remplacé par ce qui suit:

“b) le Service fédéral des Pensions en ce qui concerne les avantages visés au 1°, a, c, d, e, h, i, j, k et, le cas échéant, au f et g.”.

HOOFDSTUK 6

Inwerkingtreding

Art. 31

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op de rustpensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2020 ingaan.

Art. 32

Deze titel treedt in werking op 1 januari 2020.

TITEL 4

Bepalingen betreffende de pensioenen van zelfstandigen

HOOFDSTUK 1

Erkenning van de zwaarte van sommige beroepsactiviteiten als zelfstandige

Art. 33

In hoofdstuk V., b), Het Rijksinstituut voor de Sociale verzekeringen der zelfstandigen, van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, wordt een artikel 22 ingevoegd, luidende:

“Art. 22. § 1. Er worden bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen een Commissie Zwaar Werk en een secretariaat van die Commissie opgericht.

§ 2. Het secretariaat van de Commissie Zwaar Werk staat in voor de administratieve ondersteuning van de Commissie Zwaar Werk.

Het secretariaat begeleidt ook personen die een aanvraag, bedoeld in paragraaf 4, wensen in te dienen door hen te informeren over de aanvraagprocedure en de erkenningsvoorwaarden en door hen bij te staan bij het verzamelen van de nodige elementen.

Het secretariaat bestaat uit personeelsleden van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

CHAPITRE 6

Entrée en vigueur

Art. 31

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux pensions de retraite qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

Art. 32

Le présent titre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

TITRE 4

*Dispositions relatives aux pensions des indépendants*CHAPITRE 1^{ER}**Reconnaissance de la pénibilité de certaines activités professionnelles de travailleur indépendant**

Art. 33

Dans le chapitre V., b), L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, il est inséré un article 22 rédigé comme suit:

“Art. 22. § 1^{er}. Il est institué auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants une Commission Travail Pénible et un secrétariat de cette Commission.

§ 2. Le secrétariat de la Commission Travail Pénible assure le soutien administratif de la Commission Travail Pénible.

Le secrétariat accompagne également les personnes qui désirent introduire une demande, visée au paragraphe 4, en les informant sur la procédure de demande et sur les conditions de reconnaissance, et en les assistant lors de la collecte des éléments nécessaires.

Le secrétariat est composé de membres du personnel de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

§ 3. De Commissie Zwaar Werk wordt voorgezeten door een beroepsmagistraat en bestaat verder uit een gelijk aantal leden die deskundig zijn en blijken te zijn van ervaring op het vlak van materies die verband houden met de in artikel 22*bis*, § 1 bedoelde elementen enerzijds en ambtenaren van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen en/of van de DG Zelfstandigen van de FOD Sociale Zekerheid anderzijds.

De Commissie Zwaar Werk kan meerdere kamers bevatten, elk met een samenstelling zoals omschreven in het eerste lid. In dat geval heeft elke kamer een kamervoorzitter onder wie de Koning, op voorstel van de minister die het sociaal statuut der zelfstandigen onder zijn bevoegdheid heeft, een eerste voorzitter van de Commissie Zwaar Werk aanduidt.

De voorzitter of desgevallend de kamervoorzitters worden door de Koning benoemd, op voorstel van de minister die het sociaal statuut der zelfstandigen onder zijn bevoegdheid heeft. Op dezelfde wijze kan de Koning ook één of meerdere plaatsvervangers benoemen.

De voorzitter of desgevallend de eerste voorzitter en de kamervoorzitters worden ermee belast te waken over de eenheid van de beslissingen.

De voorzitter levert het bewijs van de kennis van het Nederlands en het Frans. De kennis van de andere taal dan die waarin de examens van doctor of licentiaat in de rechten werden afgelegd, wordt bewezen volgens het voorschrift van artikel 43*quinquies* van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken. De voorzitter of zijn plaatsvervanger of desgevallend één van de kamervoorzitters of hun plaatsvervangers moeten kennis hebben van het Duits.

De Koning kan de nadere regels over de samenstelling van de Commissie Zwaar Werk bepalen.

De Koning kan het bedrag van de vergoedingen en van de zitpenningen vaststellen, waarop de voorzitter, de eerste voorzitter, de kamervoorzitters en de leden van de Commissie Zwaar Werk, met uitzondering van de in het eerste lid bedoelde ambtenaren, aanspraak kunnen maken.

§ 4. De Commissie Zwaar Werk beslist op vraag van de zelfstandige over de erkenning als zijnde zwaar van zijn beroepsactiviteiten als zelfstandige, met het oog op een vervroegd pensioen of een pensioencomplement, bedoeld in de artikelen 3*bis* en 6*bis* van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel

§ 3. La Commission Travail Pénible est présidée par un magistrat professionnel et est composée en outre d'un nombre égal de membres qui sont experts et qui font preuve d'expérience dans les matières en lien avec les éléments visés à l'article 22*bis*, § 1^{er}, d'une part, et de fonctionnaires de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants et/ou de la DG Indépendants du SPF Sécurité sociale d'autre part.

La Commission Travail Pénible peut être composée de plusieurs chambres, chacune étant constituée de la manière décrite à l'alinéa 1^{er}. Dans ce cas, chaque chambre est présidée par un président de chambre parmi lesquels le Roi désigne, sur proposition du ministre qui a le statut social des travailleurs indépendants dans ses attributions, un premier président de la Commission Travail Pénible.

Le président ou, le cas échéant, les présidents de chambre, sont nommés par le Roi, sur proposition du ministre qui a le statut social des travailleurs indépendants dans ses attributions. De la même manière, le Roi peut également nommer un ou plusieurs suppléants.

Le président ou, le cas échéant, le premier président et les présidents de chambre, sont chargés de veiller à l'unité des décisions.

Le président justifie de la connaissance de la langue française et de la langue néerlandaise. La connaissance de la langue autre que celle dans laquelle ont été subis les examens du doctorat ou de la licence en droit est vérifiée par le prescrit de l'article 43*quinquies* de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire. Le président ou son suppléant ou, le cas échéant, un des présidents de chambre ou leurs suppléants, doivent connaître l'allemand.

Le Roi peut déterminer les modalités supplémentaires relatives à la composition de la Commission Travail Pénible.

Le Roi peut fixer le montant des indemnités et des jetons de présence auxquels le président, le premier président, les présidents de chambre et les membres de la Commission Travail Pénible, à l'exception des fonctionnaires visés à l'alinéa 1^{er}, peuvent prétendre.

§ 4. La Commission Travail Pénible statue sur demande du travailleur indépendant, sur la reconnaissance de la pénibilité de ses activités professionnelles de travailleur indépendant, en vue d'une pension anticipée ou d'un complément de pension, visés aux articles 3*bis* et 6*bis* de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime

der zelfstandigen met toepassing van de artikelen 15 en 27 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese en Monetaire Unie.

De aanvraag moet op straffe van onontvankelijkheid ingediend worden vóór de eerste effectieve ingangsdatum van het rustpensioen en in alle geval vóór de eerste van de maand die volgt op deze waarin de aanvrager al naar gelang het geval de in artikel 3, § 1, 1^{bis} of 1^{ter}, van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen met toepassing van de artikelen 15 en 27 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese en Monetaire Unie, vermelde pensioenleeftijd bereikt.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit de wijze bepalen waarop de aanvraag wordt ingediend en de elementen die de aanvraag op straffe van onontvankelijkheid moet bevatten.

Het secretariaat van de Commissie Zwaar Werk ontvangt de aanvragen, bereidt het dossier voor en legt het voor aan de Commissie Zwaar Werk. Het kan in dat kader een beroep doen op de Dienst Inspectie van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen of op deskundigen.

Wanneer de aanvraag onontvankelijk is, deelt het secretariaat van de Commissie Zwaar Werk dat mee aan de aanvrager en vermeldt de reden van de onontvankelijkheid. De Commissie Zwaar Werk neemt in dat geval geen beslissing.

De Commissie Zwaar Werk beraadslaagt geldig wanneer de voorzitter of desgevallend de kamervoorzitter en minstens één deskundige en minstens één ambtenaar als bedoeld in paragraaf 3, eerste lid, aanwezig zijn.

De Commissie Zwaar Werk beslist bij meerderheid van de aanwezige leden. De voorzitter of desgevallend de kamervoorzitter neemt niet deel aan de stemming, behalve in geval van staking van stemmen. Indien het aantal aanwezige deskundigen, als bedoeld in paragraaf 3, eerste lid, enerzijds niet gelijk is aan het aantal aanwezige ambtenaren, als bedoeld in paragraaf 3, eerste lid, anderzijds, dan wordt de pariteit hersteld door de onthouding bij de stemming van het jongste lid van de groep die overtallig is.

de pension des travailleurs indépendants en application des articles 15 et 27 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pensions et de l'article 3, § 1^{er}, 4^o, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne.

Sous peine d'irrecevabilité, la demande doit être introduite avant la première date de prise de cours effective de la pension de retraite et en tout cas avant le premier du mois qui suit celui au cours duquel le demandeur atteint l'âge de la pension mentionné, selon le cas, à l'article 3, § 1^{er}, 1^{er bis} ou 1^{er ter}, de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pension des travailleurs indépendants en application des articles 15 et 27 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pensions et de l'article 3, § 1^{er}, 4^o, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, comment la demande est introduite et les éléments que la demande doit contenir sous peine d'irrecevabilité.

Le secrétariat de la Commission Travail Pénible reçoit les demandes, prépare le dossier et le soumet à la Commission Travail Pénible. Dans ce cadre, il peut faire appel au service Inspection de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, ou à des experts.

Lorsque la demande est irrecevable, le secrétariat de la Commission Travail Pénible le communique au demandeur et indique la raison de l'irrecevabilité. Dans ce cas, la Commission Travail Pénible ne prend pas de décision.

La Commission Travail Pénible délibère valablement lorsque le président ou, le cas échéant, le président de chambre, et au moins un expert et un fonctionnaire, visés au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, sont présents.

La Commission Travail Pénible statue à la majorité des membres présents. Le président ou, le cas échéant, le président de chambre, ne prend pas part au vote, sauf en cas de parité des voix. Si le nombre d'experts présents, d'une part visés au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, n'est pas égal au nombre de fonctionnaires présents, d'autre part visés au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, la parité est rétablie par l'abstention lors du vote du membre le plus jeune du groupe en surnombre.

De zittingen van de Commissie Zwaar Werk zijn niet openbaar.

De Commissie Zwaar Werk beslist op stukken. De aanwezigheid ter zitting van de aanvrager is niet vereist. Indien hij hiertoe de wens uitdrukt kan hij persoonlijk verschijnen of zich laten vertegenwoordigen of bijstaan hetzij door een advocaat hetzij door iedere andere persoon voorzien van een geschreven volmacht en voor ieder geval aanvaard door de voorzitter of desgevallend de kamervoorzitter.

De Commissie Zwaar Werk kan een beroep doen op de Dienst Inspectie van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen wanneer het een onderzoek te plaatse nodig acht.

De Commissie Zwaar Werk kan beslissen om een beroep te doen op externe deskundigen.

De Commissie Zwaar Werk beslist over de erkenning als zijnde zwaar van de beroepsactiviteiten als zelfstandige. Zij vermeldt in haar beslissing:

1° het kwartaal van begin van de erkende activiteiten;

2° desgevallend het kwartaal van einde van de erkende activiteiten;

3° de kwartalen waarvoor de erkenning niet geldt, op grond van artikel 22*bis*, § 4;

4° de elementen van zwaarte, gedefinieerd in artikel 22*bis*, § 1, die de erkende activiteiten omvatten.

De kennisgeving van de beslissing van de Commissie Zwaar Werk geschiedt met een aangetekende zending of via elk ander middel dat een vaste datum en een verzekerde ontvangst waarborgt van de zending.

De Koning kan de nadere regels over de werking van het secretariaat en van de Commissie Zwaar Werk bepalen en die Commissie opdragen om een huishoudelijk reglement op te stellen, waarvan Hij de minimale inhoud bepaalt.

§ 5. De aanvrager kan de wettigheid van de hem betreffende beslissing van de Commissie Zwaar Werk bij de arbeidsrechtbank betwisten, met toepassing van artikel 581, 2°, van het Gerechtelijk Wetboek.

De zaak wordt bij de arbeidsrechtbank aanhangig gemaakt door middel van een verzoekschrift op tegenspraak, overeenkomstig artikel 704, § 1, van het Gerechtelijk Wetboek. Het verzoekschrift wordt, op

Les séances de la Commission Travail Pénible ne sont pas publiques.

La Commission Travail Pénible décide sur pièces. La présence du demandeur lors de la séance n'est pas exigée. S'il en exprime le souhait, il peut comparaître personnellement ou se faire représenter ou assister soit par un avocat soit par toute personne munie d'une procuration écrite qui doit, dans chaque cas, être acceptée par le président ou, le cas échéant, par le président de chambre.

La Commission Travail Pénible peut faire appel au service Inspection de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, lorsqu'une enquête sur place est nécessaire.

La Commission Travail Pénible peut décider de faire appel à des experts externes.

La Commission Travail Pénible statue sur la reconnaissance de la pénibilité des activités professionnelles de travailleur indépendant. Elle indique dans sa décision:

1° le trimestre du début des activités reconnues;

2° le trimestre de la fin des activités reconnues, le cas échéant;

3° les trimestres pour lesquels la reconnaissance ne vaut pas sur base de l'article 22*bis*, § 4;

4° les éléments de pénibilité, définis à l'article 22*bis*, § 1^{er}, que les activités reconnues comportent.

La notification de la décision de la Commission Travail Pénible a lieu par un envoi recommandé ou par tout autre moyen qui garantit à l'envoi une date fixe et une réception certaine.

Le Roi peut déterminer les modalités supplémentaires relatives au fonctionnement du secrétariat et de la Commission Travail Pénible et peut charger cette Commission d'établir un règlement d'ordre intérieur dont Il détermine le contenu minimal.

§ 5. Le demandeur peut contester la légalité de la décision de la Commission Travail Pénible le concernant, auprès du tribunal du travail, en application de l'article 581, 2°, du Code judiciaire.

Le tribunal du travail est saisi de l'affaire par voie de requête contradictoire, conformément à l'article 704, § 1^{er}, du Code judiciaire. Sous peine de déchéance, la requête est introduite dans les deux mois suivant la

straffe van verval, ingediend binnen de twee maanden na de kennisgeving van de beslissing.

Voor alle betwistingen met betrekking tot een beslissing genomen door de Commissie Zwaar Werk, kan elke ambtenaar van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen in persoon verschijnen in naam van het Rijksinstituut.

§ 6. De Commissie Zwaar Werk stelt een verslag op over haar werkzaamheden tijdens het voorbije jaar en maakt dat uiterlijk op 31 mei over aan de ministers die het sociaal statuut der zelfstandigen en de pensioenen onder hun bevoegdheid hebben, aan het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en aan het Kenniscentrum bedoeld in artikel 9 van de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad.

§ 7. De activiteiten van de Commissie Zwaar Werk en de toepassing van de in artikel 22bis, § 2, bedoelde vermoedens, worden om de 5 jaar geëvalueerd door het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en voor de eerste keer in 2025.

De evaluatie houdt rekening met de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen.

Om de evaluatie mogelijk te maken, ontvangt het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen:

1° de jaarverslagen van de Commissie Zwaar Werk, bedoeld in paragraaf 6;

2° een verslag van de Commissie Zwaar Werk over de toepassing van de vermoedens, bedoeld in artikel 22bis, § 2;

3° een rapport van het Kenniscentrum bedoeld in artikel 9 van de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad, dat de budgettaire gevolgen van de erkenningsbeslissingen van de Commissie Zwaar Werk verduidelijkt.

§ 8. Het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, aangevuld met de voorzitter of desgevallend de eerste voorzitter van de Commissie Zwaar Werk, vormt het Begeleidingscomité van de Commissie Zwaar Werk. Dat Algemeen Beheerscomité kan die opdracht aan een werkgroep delegeren.

Het Begeleidingscomité geeft adviezen over de concrete beroepsuitoefening van zelfstandigen. Het gaat uit

notification de la décision.

Pour toutes contestations relatives à une décision prise par la Commission Travail Pénible, chaque fonctionnaire de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants peut comparaître en personne au nom de l'Institut national.

§ 6. La Commission Travail Pénible rédige un rapport de ses activités au cours de l'année écoulée et le transmet, pour le 31 mai au plus tard, aux ministres qui ont le statut social des travailleurs indépendants et les pensions dans leurs attributions, au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants et au Centre d'Expertise visé à l'article 9 de la loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique.

§ 7. Les activités de la Commission Travail Pénible et l'application des présomptions visées à l'article 22bis, § 2, sont évaluées tous les 5 ans par le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, et pour la première fois en 2025.

L'évaluation tient compte des limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés.

Pour permettre l'évaluation, le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants reçoit:

1° les rapports annuels de la Commission Travail Pénible, visés au paragraphe 6;

2° un rapport de la Commission Travail Pénible sur l'application des présomptions visées à l'article 22bis, § 2;

3° un rapport du Centre d'Expertise visé à l'article 9 de la loi du 21 mai 2015 portant création d'un Comité national des Pensions, d'un Centre d'Expertise et d'un Conseil académique, qui précise les conséquences budgétaires des décisions de reconnaissance de la Commission Travail Pénible.

§ 8. Le Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, ainsi que le président ou, le cas échéant, le premier président de la Commission Travail Pénible, forment le Comité d'accompagnement de la Commission Travail Pénible. Ce comité général de gestion peut déléguer cette mission à un groupe de travail.

Le Comité d'accompagnement donne des avis sur l'exercice concret de la profession de travailleurs

van wat redelijkerwijze kan beschouwd worden als een normale uitoefening van de beroepsactiviteiten met inachtneming van de elementaire veiligheidsvoorschriften.

Art. 34

In hoofdstuk V., b), Het Rijksinstituut voor de Sociale verzekeringen der zelfstandigen, van hetzelfde besluit, wordt een artikel 22*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 22*bis*. § 1. De beroepsactiviteiten van een zelfstandige kunnen een erkenning als zijnde zwaar genieten wanneer de in artikel 22, § 1, bedoelde Commissie objectief, meetbaar en controleerbaar vaststelt dat deze één of meerdere van de volgende elementen van zwaarte omvatten:

1° de belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïenten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;

2° de belastende werkorganisatie;

3° de belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;

4° de belasting van mentale of emotionele aard.

Het onder 4° bedoelde element kan enkel ingeroepen worden in combinatie met minstens één van de andere elementen.

De Commissie gaat uit van wat redelijkerwijze kan beschouwd worden als een normale uitoefening van de beroepsactiviteiten met inachtneming van de elementaire veiligheidsvoorschriften.

Na advies van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, kan de Koning bij in Ministerraad overlegd besluit bepalen op welke wijze de aanwezigheid van de elementen, bedoeld in het eerste lid, objectief, meetbaar en controleerbaar wordt vastgesteld.

§ 2. De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit weerlegbare vermoedens invoeren die wijzen op de aanwezigheid of de afwezigheid van één of meerdere van de in paragraaf 1 bedoelde elementen, na advies van de in artikel 22, § 1, bedoelde Commissie en van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen.

De in artikel 22, § 1, bedoelde Commissie kan op eigen initiatief aan de minister die het sociaal statuut

indépendants. Il se base sur ce qui peut être raisonnablement considéré comme l'exercice normal d'activités professionnelles moyennant le respect des règles de sécurité élémentaires.

Art. 34

Dans le chapitre V., b), L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, du même arrêté, il est inséré un article 22*bis* rédigé comme suit:

“Art. 22*bis*. § 1^{er}. Les activités professionnelles d'un travailleur indépendant peuvent bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité lorsque la Commission visée à l'article 22, § 1^{er}, établit de façon objective, mesurable et contrôlable qu'elles comportent un ou plusieurs des éléments de pénibilité suivants:

1° la pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques;

2° la pénibilité de l'organisation du travail;

3° la pénibilité en raison des risques de sécurité élevés;

4° la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

L'élément visé au 4° ne peut être invoqué qu'en combinaison avec au moins un des autres éléments.

La Commission se base sur ce qui peut être raisonnablement considéré comme l'exercice normal d'activités professionnelles moyennant le respect des règles de sécurité élémentaires.

Après avis du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, comment la présence des éléments, visés à l'alinéa 1^{er}, est établie de façon objective, mesurable et contrôlable.

§ 2. Le Roi peut instaurer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, des présomptions réfragables concernant la présence ou l'absence d'un ou plusieurs des éléments visés au paragraphe 1^{er}, après avis de la Commission visée à l'article 22, § 1^{er}, et du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants.

La Commission visée à l'article 22, § 1^{er}, peut d'initiative proposer au ministre qui a le statut social des

der zelfstandigen onder zijn bevoegdheid heeft en aan het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen voorstellen doen voor vermoedens als bedoeld in het eerste lid.

De aanpassingen aangebracht aan de weerlegbare vermoedens bedoeld in het eerste lid zijn enkel van kracht op de kwartalen vanaf de datum van inwerking-treding van het koninklijk besluit dat het koninklijk besluit bedoeld in het eerste lid wijzigt.

§ 3. Bij de toepassing van de paragrafen 1 en 2 moeten de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen worden nageleefd.

§ 4. De erkenning geldt enkel voor kwartalen die pensioenrechten openen in het stelsel van de zelfstandigen, met uitzondering van de kwartalen die worden gelijkgesteld op grond van artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bepalen welke kwartalen, die worden gelijkgesteld op grond van artikel 14, § 1, van het voormelde koninklijk besluit nr. 72, toch kunnen erkend worden.

De in de vorige leden bedoelde kwartalen zijn niet gelegen voor 1 januari 2020.

In afwijking van het vorige lid gaat het ook om kwartalen vanaf het eerste kwartaal van 2010, op voorwaarde dat het eerste kwartaal van 2020 is erkend, dat het gaat om dezelfde beroepsactiviteiten als zelfstandige en dat er geen onderbreking is tussen de beroepsactiviteiten als zelfstandige tijdens het eerste kwartaal van 2020 en de voorafgaande kwartalen.

§ 5. De erkenning geldt niet voor de kwartalen die volgen op het kwartaal waarin de beslissing is gelegen.

Wanneer de aanvraag tot erkenning evenwel wordt ingediend in het jaar waarin de aanvrager de leeftijd van 59 jaar bereikt of na dat jaar, geldt de erkenning ook voor de daaropvolgende kwartalen, voor zover:

1° die kwartalen beantwoorden aan de voorwaarde bedoeld in paragraaf 4, eerste en tweede lid;

2° de beroepsactiviteiten als zelfstandige tijdens die kwartalen uitgeoefend worden onder dezelfde

travailleurs indépendants dans ses attributions et au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, des présomptions visées à l'alinéa 1^{er}.

Les adaptations apportées aux présomptions réfragables visées à l'alinéa 1^{er} n'ont d'effet que pour les trimestres à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal qui modifie l'arrêté royal visé à l'alinéa 1^{er}.

§ 3. Lors de l'application des paragraphes 1^{er} et 2, les limites des moyens financiers disponibles préalablement fixés doivent être respectées.

§ 4. La reconnaissance vaut uniquement pour les trimestres qui ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants, à l'exception des trimestres qui sont assimilés sur base de l'article 14, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels trimestres, assimilés sur base de l'article 14, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 72 précité, peuvent néanmoins être reconnus.

Les trimestres visés aux alinéas précédents ne sont pas situés avant le 1^{er} janvier 2020.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il peut aussi s'agir de trimestres à partir du premier trimestre de 2010, pour autant que le premier trimestre de 2020 soit reconnu, qu'il s'agisse des mêmes activités professionnelles de travailleur indépendant et qu'il n'y ait pas d'interruption des activités professionnelles de travailleur indépendant entre le premier trimestre 2020 et les trimestres précédents.

§ 5. La reconnaissance ne vaut pas pour les trimestres suivant le trimestre au cours duquel la décision est prise.

Lorsque la demande de reconnaissance est néanmoins introduite au cours de l'année durant laquelle le demandeur a atteint l'âge de 59 ans ou après cette année, la reconnaissance vaut également pour les trimestres suivants, pour autant que:

1° ces trimestres répondent à la condition visée au paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2;

2° les activités professionnelles de travailleur indépendant au cours de ces trimestres soient exercées

voorwaarden als deze die aanleiding hebben gegeven tot de erkenning als zijnde zwaar;

3° die kwartalen gelegen zijn vóór het kwartaal waarin het rustpensioen daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaat en in alle geval vóór het kwartaal waarin de aanvrager al naar gelang het geval de in artikel 3, § 1, 1*bis* of 1*ter*, van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen met toepassing van de artikelen 15 en 27 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese en Monetaire Unie, vermelde pensioenleeftijd bereikt.”.

HOOFDSTUK 2

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een beroepsactiviteit als zelfstandige op de opening van het pensioenrecht

Art. 35

In het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen met toepassing van de artikelen 15 en 27 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels en van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese en Monetaire Unie, wordt een artikel 3*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 3*bis*. Voor de toepassing van artikel 3, § 2*ter* en 3, worden de kwartalen vanaf 2020 en die erkend zijn als zijnde zwaar op grond van een beslissing van de Commissie bedoeld in artikel 22, § 1, van het koninklijk besluit nr. 38, omgezet in voltijdse dagequivalenten als zelfstandige.

De voltijdse dagequivalenten, bedoeld in het eerste lid, worden vervolgens vermenigvuldigd met een coëfficiënt die wordt vastgelegd in functie van het aantal elementen van zwaarte die de Commissie in haar beslissing vermeldt:

1° de coëfficiënt bedraagt 0,05 wanneer uitsluitend één van de elementen van zwaarte gedefinieerd in artikel 22*bis*, § 1, van het koninklijk besluit nr. 38 wordt weerhouden;

sous les mêmes conditions que celles qui ont donné lieu à la reconnaissance de la pénibilité;

3° ces trimestres se situent avant le trimestre au cours duquel la pension de retraite prend cours effectivement et pour la première fois et en tout cas avant le trimestre au cours duquel le demandeur atteint l'âge de la pension mentionné, selon le cas, à l'article 3, § 1^{er}, 1^{er}*bis* ou 1^{er}*ter*, de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pension des travailleurs indépendants en application des articles 15 et 27 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pensions et de l'article 3, § 1^{er}, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne.”.

CHAPITRE 2

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une activité professionnelle de travailleur indépendant sur l'ouverture du droit à la pension

Art. 35

Dans l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pension des travailleurs indépendants en application des articles 15 et 27 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pensions et de l'article 3, § 1^{er}, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, il est inséré un article 3*bis* rédigé comme suit:

“Art. 3*bis*. Pour l'application de l'article 3, § 2*ter* et 3, les trimestres à partir de 2020 et qui sont reconnus pénibles en vertu d'une décision de la Commission visée à l'article 22, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 38, sont convertis en jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant.

Les jours équivalents temps plein, visés à l'alinéa 1^{er}, sont ensuite multipliés par un coefficient qui est fixé en fonction du nombre d'éléments de pénibilité que la Commission mentionne dans sa décision:

1° le coefficient est de 0,05 lorsque seul un des éléments de pénibilité visés à l'article 22*bis*, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 38 est retenu;

2° de coëfficiënt bedraagt 0,10 wanneer twee elementen van zwaarte gedefinieerd in artikel 22*bis*, § 1, van het koninklijk besluit nr. 38 worden weerhouden;

3° de coëfficiënt bedraagt 0,15 wanneer ten minste drie elementen van zwaarte gedefinieerd in artikel 22*bis*, § 1, van het koninklijk besluit nr. 38 worden weerhouden.

In afwijking van het eerste lid worden de kwartalen vanaf het eerste kwartaal van 2010 tot en met het vierde kwartaal van 2019, die erkend zijn als zijnde zwaar op grond van een beslissing van de Commissie bedoeld in artikel 22, § 1, van het koninklijk besluit nr. 38, omgezet in voltijdse dagequivalenten als zelfstandige

In afwijking van het tweede lid, worden de voltijdse dagequivalenten, bedoeld in het derde lid, vervolgens vermenigvuldigd met de coëfficiënt 0,05.

Het product van deze vermenigvuldiging wordt omgezet in maanden, het resultaat wordt weerhouden met de 4 eerste decimalen.

Het totaal van de maanden bedoeld in het vijfde lid wordt, desgevallend, verhoogd met het aantal maanden bedoeld in artikel 3*ter*, lid 3 van huidig besluit en in artikel 7, lid 1 van de wet van ... met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies en sommige beroepsactiviteiten voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag en in artikel 4*ter*, lid 3 en 4*quater*, lid 3 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen. Het aldus bekomen resultaat wordt afgerond naar de hogere eenheid als de eerste decimaal ten minste vijf bereikt; in het tegengestelde geval wordt het bekomen resultaat afgerond naar de lagere eenheid.

Het aantal maanden dat voortvloeit uit de toepassing van het zesde lid wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor het vervroegd rustpensioen bedoeld in artikel 3, § 3, en laat toe om de datum te bepalen, overeenkomstig artikel 3, § 2*ter* en 3, waarop de zelfstandige zijn vervroegd rustpensioen wegens zwaarte kan opnemen.

De Koning bepaalt wat moet begrepen worden onder voltijdse dagequivalenten als zelfstandige voor de toepassing van dit artikel.

Dit artikel is uitsluitend van toepassing indien het aantal voltijdse dagequivalenten, bedoeld in het eerste en derde lid, na omzetting in maanden, ten minste

2° le coefficient est de 0,10 lorsque deux éléments de pénibilité visés à l'article 22*bis*, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 38 sont retenus;

3° le coefficient est de 0,15 lorsqu'au moins trois éléments de pénibilité visés à l'article 22*bis*, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 38 sont retenus.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les trimestres à partir du premier trimestre de 2010 et jusqu'au quatrième trimestre de 2019 inclus, qui sont reconnus pénibles en vertu d'une décision de la Commission visée à l'article 22, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 38, sont convertis en jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant.

Par dérogation à l'alinéa 2, les jours équivalents temps plein, visés à l'alinéa 3, sont ensuite multipliés par le coefficient 0,05.

Le produit de cette multiplication est converti en mois, le résultat étant retenu avec les 4 premières décimales.

Le total de mois visé à l'alinéa 5 est majoré, le cas échéant, par le nombre de mois visé à l'article 3*ter*, alinéa 3 du présent arrêté et à l'article 7, alinéa 1^{er} de la loi durelative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions et de certaines activités professionnelles pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension, ainsi qu'à l'article 4*ter*, alinéa 3 et 4*quater*, alinéa 3 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions. Le résultat ainsi obtenu est arrondi à l'unité supérieure lorsque la 1^e décimale atteint au moins cinq; dans le cas contraire, le résultat obtenu est arrondi à l'unité inférieure.

Le nombre de mois qui résulte de l'application de l'alinéa 6 est ajouté à la carrière prise en compte pour la pension de retraite anticipée visée à l'article 3, § 3 et permet de déterminer la date à laquelle, conformément à l'article 3, § 2*ter* et 3, le travailleur indépendant peut obtenir sa pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité.

Le Roi détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant pour l'application du présent article.

Le présent article est uniquement applicable si le nombre de jours équivalents temps plein visés aux alinéas 1^{er} et 3 atteint, après conversion en mois,

120 maanden bereikt. Om na te gaan of aan de voorwaarde van 120 maanden wordt voldaan, wordt er eveneens rekening gehouden met de effectief gepresteerde diensten krachtens artikel 5, § 1, tweede lid, § 2 en 3 van voornoemde wet van en de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten bedoeld in artikel 4^{ter}, eerste en tweede lid van voornoemd koninklijk besluit van 23 december 1996.

Voor de toepassing van dit artikel worden de kwartalen, die door de Commissie bedoeld in artikel 22, § 1, van het koninklijk besluit nr. 38 erkend zijn als zijnde zwaar, niet in aanmerking genomen wanneer zij niet meer voldoen aan de voorwaarden die zijn bepaald in artikel 22^{bis}, § 3, van hetzelfde besluit.”

Art. 36

In hetzelfde besluit wordt een artikel 3^{ter} ingevoegd, luidende:

Art. 3^{ter}. Voor de toepassing van artikel 3, § § 2^{ter} en 3, worden de kwartalen vanaf 2020 als zelfstandige met een handicap waarvan de graad van zelfredzaamheid overeenkomt met die van de derde categorie, de vierde categorie of de vijfde categorie, bedoeld in respectievelijk artikel 6, § 2, 3^o, 4^o en 5^o van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, en die pensioenrechten openen in het stelsel van de zelfstandigen, met uitzondering van de kwartalen die worden gelijkgesteld op grond van artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit nr. 72, omgezet in voltijdse dagequivalenten als zelfstandige; die voltijdse dagequivalenten worden vervolgens vervuldigd met een coëfficiënt van:

1° 0,05 wanneer de graad van zelfredzaamheid van de zelfstandige met een handicap overeenkomt met die van de derde categorie bedoeld in artikel 6, § 2, 3^o, van de voormelde wet van 27 februari 1987 behoort;

2° 0,10 wanneer de graad van zelfredzaamheid van de zelfstandige met een handicap overeenkomt met die van de vierde of de vijfde categorie gedefinieerd in respectievelijk artikel 6, § 2, 4^o en 5^o, van de voormelde wet van 27 februari 1987 behoort.

In afwijking van het eerste lid worden de kwartalen als zelfstandige met een handicap bedoeld in het eerste lid, die 2020 onmiddellijk voorafgaan en die pensioenrechten openen in het stelsel van de zelfstandigen, met uitzondering van de kwartalen die worden gelijkgesteld op grond van artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit nr. 72, eveneens in aanmerking genomen ten belope

au moins 120 mois. Pour vérifier que la condition de 120 mois est remplie, il est également tenu compte des services effectivement prestés visés à l’articles 5, § 1^{er}, alinéa 2, § § 2 et 3 de la loi précitée du, et des jours équivalents temps plein effectivement prestés visés à l’article 4^{ter}, alinéas 1 et 2 de l’arrêté royal précité du 23 décembre 1996.

Pour l’application du présent article, les trimestres reconnus pénibles par la Commission visée à l’article 22, § 1^{er}, de l’arrêté royal n° 38, ne sont pas pris en considération lorsqu’ils ne satisfont plus aux conditions prévues à l’article 22^{bis}, § 3, du même arrêté.”

Art. 36

Dans le même arrêté, il est inséré un article 3^{ter} rédigé comme suit:

Art. 3^{ter}. Pour l’application de l’article 3, § § 2^{ter} et 3, les trimestres à partir de 2020 comme travailleur indépendant handicapé dont le degré d’autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5, visées respectivement à l’article 6, § 2, 3^o, 4^o et 5^o de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées, et qui ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants, à l’exception des trimestres qui sont assimilés sur la base de l’article 14, § 1^{er}, de l’arrêté royal n° 72, sont convertis en jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant; ces jours équivalents temps plein sont ensuite multipliés par un coefficient de:

1° 0,05 lorsque le degré d’autonomie du travailleur indépendant handicapé est celui correspondant à la catégorie 3 visée à l’article 6, § 2, 3^o, de la loi du 27 février 1987 précitée;

2° 0,10 lorsque le degré d’autonomie du travailleur indépendant handicapé est celui correspondant à la catégorie 4 ou à la catégorie 5 respectivement visées à l’article 6, § 2, 4^o et 5^o, de la loi du 27 février 1987 précitée.

Par dérogation à l’alinéa 1^{er}, les trimestres comme travailleur indépendant handicapé visé à l’alinéa 1^{er}, qui précèdent immédiatement 2020 et qui ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants, à l’exception des trimestres qui sont assimilés sur la base de l’article 14, § 1^{er}, de l’arrêté royal n° 72, sont également pris en considération à concurrence

van maximaal 40 kwartalen en worden omgezet in voltijdse dagequivalenten als zelfstandige; die voltijdse dagequivalenten worden vervolgens vermenigvuldigd met de desbetreffende coëfficiënt bedoeld in het eerste lid, 1° of 2°.

Het product van deze vermenigvuldiging wordt omgezet in maanden, het resultaat wordt weerhouden met de 4 eerste decimalen.

Het totaal van de maanden bedoeld in het derde lid wordt, desgevallend, verhoogd met het aantal maanden bedoeld in artikel 3*bis*, vijfde lid, in artikel 7, eerste lid van voornoemde wet van ... en in artikel 4*ter*, derde lid en 4*quater*, derde lid van voornoemd koninklijk besluit van 23 december 1996. Het aldus bekomen resultaat wordt afgerond naar de hogere eenheid als de eerste decimaal ten minste vijf bereikt; in het tegengestelde geval wordt het bekomen resultaat afgerond naar de lagere eenheid.

Het aantal maanden dat voortvloeit uit de toepassing van het vierde lid wordt toegevoegd aan de loopbaan die in aanmerking wordt genomen voor het vervroegd rustpensioen bedoeld in artikel 3, § 3, en laat toe om de datum te bepalen, overeenkomstig artikel 3, § 2*ter* en 3, waarop de zelfstandige zijn vervroegd rustpensioen wegens zwaarte kan opnemen.

De Koning bepaalt wat moet begrepen worden onder voltijdse dagequivalenten als zelfstandige voor de toepassing van dit artikel.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, bepalen welke kwartalen, die worden gelijkgesteld op grond van artikel 14, § 1, van het voormelde koninklijk besluit nr. 72, toch in aanmerking kunnen genomen worden.”

HOOFDSTUK 3

Gevolgen van de erkenning van de zwaarte van een beroepsactiviteit als zelfstandige op de berekening van het pensioenrecht

Art. 37

In hetzelfde besluit wordt een artikel 6*bis* ingevoegd, luidende:

“Art. 6*bis*. § 1. De zelfstandige, die aanspraak kan maken op de toepassing van artikel 3*bis* en/of artikel 3*ter* en die geen gebruik heeft gemaakt of deels gebruik heeft gemaakt van de maanden die het gevolg zijn van

d'un maximum de 40 trimestres et sont convertis en jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant; ces jours équivalents temps plein sont ensuite multipliés par le coefficient visé à l'alinéa 1^{er}, 1° ou 2°, selon le cas.

Le produit de cette multiplication est converti en mois, le résultat étant retenu avec les 4 premières décimales.

Le total de mois visé à l'alinéa 3 est majoré, le cas échéant, par le nombre de mois visé à l'article 3*bis*, alinéa 5, à l'article 7, alinéa 1^{er} de la loi précitée du ... et à l'article 4*ter*, alinéa 3 et 4*quater*, alinéa 3 de l'arrêté royal précité du 23 décembre 1996. Le résultat ainsi obtenu est arrondi à l'unité supérieure lorsque la 1^{ère} décimale atteint au moins cinq; dans le cas contraire, le résultat obtenu est arrondi à l'unité inférieure.

Le nombre de mois qui résulte de l'application de l'alinéa 4 est ajouté à la carrière prise en compte pour la pension de retraite anticipée visée à l'article 3, § 3, et permet de déterminer la date à laquelle conformément à l'article 3, § 2*ter* et 3, le travailleur indépendant peut obtenir la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité.

Le Roi détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par jours équivalents temps plein en qualité de travailleur indépendant pour l'application du présent article.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quels trimestres, assimilés sur la base de l'article 14, § 1^{er}, de l'arrêté royal n° 72 précité, peuvent néanmoins être pris en considération.”

CHAPITRE 3

Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une activité professionnelle de travailleur indépendant sur le calcul du montant de la pension

Art. 37

Dans le même arrêté, il est inséré un article 6*bis* rédigé comme suit:

“Art. 6*bis*. § 1^{er}. Le travailleur indépendant qui peut prétendre à l'application de l'article 3*bis* et/ou de l'article 3*ter* et qui n'a pas fait usage ou qui a fait un usage en partie des mois résultant de l'application desdits

de toepassing van die artikelen, kan een complement bij zijn rustpensioen bekomen.

§ 2. Het bedrag van het complement stemt overeen met de som van de maandbedragen van het pensioen waarop de zelfstandige aanspraak had kunnen maken tijdens de periode die gelegen is tussen de ingangsdatum van het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte, die voortvloeit uit de toepassing van artikel 3*bis* en/of artikel 3*ter*, en de effectieve ingangsdatum van het rustpensioen zonder dat deze laatste later mag gelegen zijn dan de vroegst mogelijke ingangsdatum van het pensioen vastgesteld naargelang het geval krachtens artikel 3, § 1, 1*bis* of 1*ter* of krachtens artikel 3, § 2*ter* en 3.

Voor de toepassing van het eerste lid moet de zelfstandige tijdens de daar vermelde periode een beroepsactiviteit aantonen die pensioenrechten opent overeenkomstig artikel 15, § 1, eerste lid, 3^o, tweede lid en derde lid, van het koninklijk besluit nr. 72.

De maandbedragen van het pensioen bedoeld in het eerste lid worden berekend aan het percentage van 60 pct., op basis van de wetgeving van kracht op de datum waarop de zelfstandige aanspraak had kunnen maken op het vervroegd rustpensioen wegens zwaarte.

Het bedrag van het complement bedoeld in het eerste lid wordt omgezet in een jaarlijkse rente vastgelegd rekening houdend met de levensverwachting van de zelfstandige op de daadwerkelijke ingangsdatum van zijn rustpensioen.

De Koning legt, door een in Ministerraad overlegd besluit, de omzettingcoëfficiënten in jaarlijkse rente vast.

§ 3. Het bedrag van het complement evolueert overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

§ 4. Het complement wordt niet in aanmerking genomen voor:

1^o de bepaling van het percentage bedoeld in artikel 6;

articles, peut obtenir un complément à sa pension de retraite.

§ 2. Le montant du complément correspond à la somme des montants mensuels de pension auxquels le travailleur indépendant aurait pu prétendre durant la période qui est située entre la date de prise de cours de la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité résultant de l'application de l'article 3*bis* et/ou de l'article 3*ter* et la date de prise de cours effective de la pension de retraite sans que cette dernière ne puisse être postérieure à la première date de prise de cours de la pension fixée, selon le cas, en vertu de l'article 3, § 1^{er}, 1^{er}*bis* ou 1^{er}*ter* ou en vertu de l'article 3, § 2*ter* et 3.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, le travailleur indépendant doit justifier, au cours de ladite période, de l'exercice d'une activité professionnelle qui ouvre des droits à pension conformément à l'article 15, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 3^o, 2 et 3, de l'arrêté royal n^o 72.

Les montants mensuels de pension visés à l'alinéa 1^{er} sont calculés au taux de 60 p.c., sur base de la législation en vigueur à la date à laquelle le travailleur indépendant aurait pu prétendre à la pension de retraite anticipée pour cause de pénibilité.

Le montant du complément visé à l'alinéa 1^{er} est converti en une rente annuelle établie en tenant compte de l'espérance de vie du travailleur indépendant à la date de prise de cours effective de sa pension de retraite.

Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les coefficients de conversion en rente annuelle.

§ 3. Le montant du complément évolue conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 4. Le complément n'est pas pris en considération pour:

1^o la détermination du pourcentage visé à l'article 6;

2° de toepassing van de artikelen 99 tot en met 104*bis* van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen;

3° de toepassing op het rustpensioen van de artikelen 131*bis* tot en met 131*quater* van de wet van 15 mei 1984.

§ 5. Het pensioencomplement wordt in aanmerking genomen voor de toepassing van artikel 30*bis*, eerste tot en met derde lid, van het koninklijk besluit nr. 72 en de artikelen 108 en 109 van het voormelde koninklijk besluit van 22 december 1967.

§ 6. Het pensioencomplement gaat in op dezelfde datum als het rustpensioen.

Het is betaalbaar bij twaalfden op dezelfde vervalddag als het rustpensioen.

De schorsing van de betaling van het rustpensioen heeft de schorsing van het pensioencomplement tot gevolg.

§ 7. Het pensioencomplement is onderworpen aan dezelfde sociale en fiscale inhoudingen als het rustpensioen.”

HOOFDSTUK 4

Inwerkingtreding

Art. 38

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op de rustpensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2020 ingaan.

Art. 39

Deze titel treedt in werking op 1 januari 2020.

23 april 2019.

2° l'application des articles 99 à 104*bis* de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants;

3° l'application, à la pension de retraite, des articles 131*bis* à 131*quater* de la loi du 15 mai 1984.

§ 5. Le complément de pension est pris en considération pour l'application de l'article 30*bis*, alinéas 1^{er} et 3 de l'arrêté royal n° 72 et des articles 108 et 109 de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 précité.

§ 6. Le complément de pension prend cours à la même date que la pension de retraite.

Il est payable par douzièmes à la même échéance que la pension de retraite.

La suspension du paiement de la pension de retraite entraîne la suspension du complément de pension.

§ 7. Le complément de pension est soumis aux mêmes retenues sociales et fiscales que la pension de retraite.”

CHAPITRE 4

Entrée en vigueur

Art. 38

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux pensions de retraite qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

Art. 39

Le présent titre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

23 avril 2019

David CLARINVAL (MR)

BIJLAGEN

ANNEXES



L'ADMINISTRATRICE GENERALE

Sarah Scaillet
sarah.scaillet@sfpd.fgov.be

Numéro de téléphone : +32 2 529 27 80

Service fédéral des Pensions ~ Tour du Midi ~
1060 Bruxelles

Monsieur Daniel Bacquelaine
Ministre des Pensions
Egmont
Rue des Petits Carmes 15
1000 BRUXELLES

Notre référence	Votre référence	Votre Courrier du	Date	Annexes
A100/SS/md/CG RE 06.06.2018 doc. 2018/94bis	HV/FD/ij/15637	11.05.2018	08.06.2018	

Demande d'avis: doc. 2018/94 + bis

- **Avant-projet de loi relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension**
- **Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant règlement général en matière de garantie de revenus aux personnes âgées.**

Monsieur le Ministre,

Je vous prie de trouver, par la présente, l'avis donné par le Comité de gestion du Service fédéral des Pensions, en sa séance extraordinaire du 6 juin 2018, au sujet de l'avant-projet de loi et du projet d'arrêté royal ci-dessus :

Avis sur l'avant-projet de loi relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension

« La présidente constate des visions opposées, mais tant le banc des employeurs que celui des travailleurs plaident pour que l'article 25 soit modifié pour faire en sorte que la liste puisse comprendre aussi des critères.

Avis des membres représentant les employeurs

1. Préalable

Les membres représentant les employeurs approuvent les efforts entrepris par le Gouvernement dans le sens d'une plus grande harmonisation entre les 3 régimes de pension. Ils considèrent donc que la suppression des tantièmes préférentiels dans la fonction publique est une bonne chose.

Les membres des organisations représentant les employeurs estiment cependant que cette suppression ne peut se faire via l'introduction d'un régime de pénibilité dans les pensions, même s'ils comprennent la logique sous-jacente liée au financement. Ils craignent en effet qu'un certain nombre de fonctions soient reconnues

pénibles dans la fonction publique – alors même qu’elles ne rencontrent de manière suffisamment prégnante aucun des 3 critères principaux (contraintes physiques, pénibilité de l’organisation du travail, risques de sécurité élevés) – pour compenser la suppression des tantièmes préférentiels. Ils citent à cet égard l’exemple des enseignants. Si les membres des organisations représentant les employeurs ne nient pas que certains enseignants exercent un métier plus pénible en raison des circonstances dans lesquelles ils exercent leurs métiers, ils estiment que cela ne doit pas nécessairement entraîner une compensation via le régime de pénibilité. Le recours à des critères précis et objectifs doit permettre de faire la distinction entre les titulaires d’une même profession en fonction des circonstances dans lesquelles la fonction est effectivement exercée. Pour chaque métier retenu, il conviendra donc d’expliquer et de justifier l’exception.

Ils rappellent par ailleurs que la pénibilité doit revêtir un caractère exceptionnel et qu’il est difficilement concevable que la Belgique enregistre un pourcentage beaucoup plus élevé de métiers pénibles que ses voisins. D’après European Commission - Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe, A study of national policies, 2016, le nombre d’emplois pénibles ou dangereux concerne un nombre strictement limité de travailleurs. Pour la période 2015-2016, la part des emplois pénibles ou dangereux se situe entre 1% et 4% des emplois. Il serait difficilement défendable que ce taux s’élève à plus de 50% dans la seule fonction publique en Belgique (2 travailleurs sur 4 occupé par l’Etat !).

Enfin, les membres des organisations représentant les employeurs estiment utile de préciser qu’ils ne sont liés par aucune liste et qu’ils n’accepteront pas de prendre comme point de départ la liste négociée pour le secteur public. Ils soulignent également que le timing est important et demandent au Gouvernement de ne pas s’engager pour un secteur particulier, avant que les travaux n’aient abouti dans les autres régimes.

2. Sur l’opportunité d’introduire un régime de pénibilité dans les pensions

Les membres des organisations représentant les employeurs rappellent que pour eux il faut travailler dans l’ordre : d’abord terminer la réforme des pensions en introduisant un système de pension présentant certaines caractéristiques d’un régime de pension à points tels que le principe d’un âge flexible de la retraite, des corrections actuarielles et des paramètres de correction automatique.

Ensuite, seulement, il conviendra d’examiner si un régime d’exception est nécessaire et justifié. En effet, l’âge flexible de la retraite pourrait offrir une solution en permettant à tous les travailleurs qui estiment ne plus être en mesure d’exercer leur métier de cesser leur activité professionnelle à un âge antérieur à 66 ans. Avec le système de l’âge flexible, tous les citoyens sont traités équitablement et chacun supporte la responsabilité de ses choix personnels.

Les membres des organisations représentant les employeurs craignent qu’en introduisant un régime de pénibilité dans les pensions avant même d’avoir terminé la réforme des pensions, on s’engage dans un processus de réduction forte voire d’annulation des effets budgétaires des mesures adoptées jusqu’à aujourd’hui pour contenir les dépenses de pension dans le futur. A cet égard, ils réitèrent la demande qu’ils ont formulée à plusieurs reprises au sein du CNP d’obtenir une projection de l’enveloppe prévue pour 2019 et ce jusqu’aux années 2060. Ils craignent en effet que les dépenses prévues augmentent de façon exponentielle d’ici là. Déjà pour 2019, ils se demandent si le fait d’introduire une longue rétroactivité n’entraînera pas un dépassement de l’enveloppe fixée.

Les organisations des employeurs prennent également connaissance avec inquiétude de la thèse des représentants de la cellule stratégique du ministre des pensions, à savoir que l’impact de l’instauration du régime de métiers pénibles ne sera calculé qu’après que l’AR avec la liste aura été pris. Cela tandis que le projet de loi dispose que, lors de l’élaboration de la liste, le Roi doit respecter les limites fixées au préalable des moyens financiers disponibles.

Les membres des organisations représentant les employeurs rappellent par ailleurs les prévisions (optimistes) du CEV (Comité d'Etudes pour le vieillissement) qui prévoient une augmentation des dépenses de pensions de 2,3 points de pourcentage du PIB d'ici 2040. Cette augmentation ne tient naturellement pas compte de la mise en place d'un dispositif de pénibilité, lequel prévoit des conditions de départ anticipé plus favorables que les conditions prévues actuellement (60 ans et 44 ans de carrière ou 61 ans et 43 ans de carrière ou encore 63 ans et 42 ans de carrière)...

Ils craignent également que l'introduction d'un régime de pénibilité soit source de tensions dues à des différences de traitements entre les citoyens, certainement si certaines fonctions sont reconnues pénibles dans le secteur public - en guise de compensation de la perte des tantièmes préférentiels - alors que des fonctions qui présentent des caractéristiques semblables dans le secteur privé, ne seront, elles, pas reconnues (parce que le secteur salarié ne peut se prévaloir de la suppression des tantièmes pour financer le régime). Pour les membres des organisations représentant les employeurs, le régime de pénibilité, même en adoptant une logique stricte permettant de justifier vers les citoyens le bien-fondé des choix posés, induit des risques de demandes « reconventionnelles » présentées par les groupes (de salariés) dont le métier sera exclu de la liste des métiers pénibles.

En outre, ils estiment qu'il existe aujourd'hui de nombreux dispositifs afin d'éviter qu'un travail ait un impact négatif sur la sécurité et la santé des travailleurs. La Belgique connaît à cet effet une législation très complète sur le bien-être. En outre, différents régimes existent pour compenser la pénibilité de certaines fonctions lorsque celle-ci n'a pu être totalement éliminée via des moyens de protection adéquats. Ces dispositifs vont des primes et avantages salariaux aux régimes de sortie anticipée du marché du travail en passant par les régimes dits de fins de carrière. L'introduction d'un régime de pénibilité dans les pensions implique la suppression de certains de ces dispositifs comme les RCC métiers lourds et carrières longues (voir également infra sur ce point).

Par ailleurs, un régime dérogatoire est déjà prévu pour les carrières longues (60 ans après 44 ans de carrière de carrière en 2019). Ce dispositif, dont on peut critiquer qu'il met sur un même pied les années de travail effectives et les années de carrière assimilées, couvre déjà à lui seul une grande partie des différences liées au niveau de formation puisque par hypothèse, seuls les travailleurs avec un très faible niveau d'éducation sont susceptibles d'entrer sur le marché du travail à un âge aussi jeune (16 ans). Or il ressort des auditions menées au CNP que les personnes avec le plus faible niveau d'éducation ont aussi l'espérance de vie la plus faible (pour toutes sortes de raison et pas seulement en raison de leurs conditions de travail).

Ils estiment qu'il faut avant tout favoriser la reconversion sur le marché de l'emploi et pas automatiquement la sortie de ce marché par la pension. S'il est vrai que certains travaux ne peuvent plus être exécutés par tous les travailleurs au-delà d'un certain âge, d'autres tâches moins lourdes pourront encore être exercées. En raison du vieillissement de la population, la priorité doit être mise sur le maintien en activité des travailleurs plus âgés. Si ce taux a progressé au cours de la législature grâce aux mesures adoptées par le Gouvernement, il reste insuffisant.

Enfin, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment qu'il y a lieu de poursuivre la réforme systémique de notre système de pension avant l'adoption de mesures d'exception. Dans ce contexte, elles rappellent que pour eux il doit être de fixer l'âge de la retraite normal par rapport à une durée de carrière de référence (et plus un âge fixe commun à tous les travailleurs). Cette individualisation de l'âge de la retraite permettrait de mieux répartir l'effort à consentir entre toutes les catégories de travailleurs : les travailleurs qui sont rentrés tôt sur le marché de l'emploi sont plus sensibles à un relèvement de la condition d'âge, alors

qu'un allongement de la durée de carrière impactera davantage les travailleurs qui rentrent plus tard sur le marché de l'emploi.

Il convient dès lors de réintroduire :

- une durée de carrière de référence ;
- un système de corrections actuarielles.

Les corrections actuarielles devront viser à compenser exactement l'avantage pour un travailleur de disposer de sa pension plus tôt. Parallèlement, des incitants (actuarialement neutres) pourraient être prévus pour les travailleurs qui poursuivent effectivement leur activité professionnelle au-delà de l'âge normal de la pension.

3. Sur les éléments de pénibilité pris en compte pour une reconnaissance de la pénibilité d'une fonction

L'avant-projet dispose que la fonction d'un travailleur peut être reconnue comme pénible lorsqu'il est constaté qu'elle contient un ou plusieurs des éléments suivants de pénibilité :

- 1° les conditions de travail stressantes dues à des incohérences physiques associées à l'environnement de travail ou à une contrainte physique ;
- 2° l'organisation du travail contraignante ;
- 3° la charge en raison de risques de sécurité accrus ;
- 4° la charge de nature mentale ou émotionnelle.

Les membres des organisations représentant les employeurs rappellent la position qu'ils ont défendue au sein du CNP. Ils accordaient la préférence à une approche individuelle, mais ils avaient marqué leur accord afin de rechercher de concert des critères précis, objectifs, contrôlables, mesurables et enregistrables. Dans ce cadre, ils ont toujours déclaré que pour eux seules 2 catégories de critères pourraient être retenues, et ce pour autant que l'on puisse démontrer une corrélation entre les conditions de travail et l'espérance de vie. Il s'agit de la pénibilité issue de contraintes physiques et de la pénibilité de l'organisation du travail. Ces critères doivent naturellement être affinés sur la base d'études scientifiques. Les autres catégories de critères doivent être supprimées du projet.

Le CNP s'est mis d'accord pour ne retenir que des critères de pénibilité précis et objectifs, ce qui exclut d'emblée, selon les membres des organisations représentant les employeurs, la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle qui comporte, par nature, une part de subjectivité importante (pénibilité ressentie tel que le stress ou les tensions psychiques).

Ensuite, en s'engageant à discuter de l'approche collective (c'est-à-dire compenser le fait d'avoir été exposé au cours de sa carrière à un ou plusieurs critères de pénibilité dont il est scientifiquement prouvé que cette exposition a, de par sa nature et son ampleur, un impact sur l'espérance de vie des travailleurs), il convient également d'exclure la pénibilité en raison des risques de sécurité élevé dans la mesure où il n'est pas démontré scientifiquement que l'exposition à de tels risques a un impact sur l'espérance de vie de ces travailleurs ; en effet, ce n'est que si le risque se réalise qu'il y aura une atteinte à l'intégrité des travailleurs concernés. Ainsi le travail en hauteur est par nature dangereux en raison du risque de chute, mais les travailleurs qui ne sont pas confrontés à un accident ne voient pas leur espérance de vie sans incapacité altérée. Dans ce cas, le dommage est réparé via le régime des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

4. En ce qui concerne les travailleurs avec un handicap

Les organisations des employeurs ont appris que le ministre a l'intention d'adapter encore l'avant-projet dans le sens que le degré de handicap qui est requis devrait être abaissé du degré cinq au degré trois. Pour les organisations des employeurs, il ne s'inscrit plus dans la philosophie du régime des métiers pénibles que l'exercice de l'activité professionnelle (et non le handicap qui a d'autres causes) doit avoir un impact potentiel sur l'espérance de vie.

5. Sur la détermination des fonctions bénéficiant d'une reconnaissance de pénibilité

a. Liste de fonctions :

L'avant-projet est axé sur la reconnaissance de fonctions. Le Comité national des Pensions a cependant affirmé explicitement, dans son rapport intérimaire du 12 septembre 2016, ne pas vouloir s'appuyer sur une liste de métiers pénibles, mais de travailler au contraire à partir de critères. Cette approche devait permettre de tenir compte, dans la détermination des droits de pension, de l'hétérogénéité des conditions de travail et des réalités des fonctions exercées. En effet, 2 fonctions à l'intitulé semblable ne rempliront pas nécessairement les mêmes critères de pénibilité en fonction du milieu et des circonstances dans lesquelles le métier est exercé. Il faudra nécessairement utiliser des sous-critères pour définir avec plus de précision les circonstances de travail visées. C'est d'ailleurs ce raisonnement qui a été suivi lors de l'introduction de régime de prépension pour métiers lourds. Face à l'impossibilité d'identifier précisément des fonctions, on se doit de décrire les circonstances de travail qui rendent le métier plus pénible.

En outre, le recours à des critères transversaux est la seule manière d'être exhaustif face à l'impossibilité d'énumérer l'ensemble des fonctions concernées. Ainsi, si l'on devait retenir le critère du travail de nuit, il ne serait sans doute pas possible d'établir une liste complète de toutes les fonctions qui sont susceptibles d'être exercées la nuit. Dès lors, si l'on entend utiliser le critère « travail de nuit », il faudra se limiter à l'usage de ce critère (affiné pour intégrer une intensité d'exposition par année et sur la carrière de l'individu) sans énumérer une liste de fonctions. L'article 25 du projet de loi doit être adapté dans ce sens.

b. Réglementation sur le bien-être

L'avant-projet stipule que, lors de la fixation de la liste, il est tenu compte des 'mesures qui sont mises en place par les employeurs afin de réduire la pénibilité de la fonction'. Ce passage manque de clarté. Lorsque l'on souhaite en cela faire référence à la réglementation sur le bien-être, il est alors préférable de le citer explicitement. De plus, il est logique que les éléments de pénibilité qui ont été supprimés par les mesures de prévention en exécution de la réglementation sur le bien-être induisent qu'une fonction ou une activité n'est effectivement pas pénible et ne peut donc pas figurer sur la liste.

c. Comités paritaires :

L'avant-projet de loi prévoit que la liste est évaluée tous les cinq ans par le Conseil national du Travail. Afin de permettre cette évaluation, Conseil national du Travail recevrait de la part des comités paritaires concernés un rapport qui reprendrait les mesures prises en vue de réduire la pénibilité de la fonction.

Les organisations des employeurs attirent cependant l'attention sur le fait que la réglementation sur le bien-être est examinée par le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail et le Conseil national du Travail. Les comités paritaires n'ont en cela pas de rôle spécifique. Ils ne sont pas non plus concernés par toutes les mesures concrètes d'exécution qui sont prises au sein des entreprises elles-mêmes. Il ne semble par conséquent pas souhaitable de charger les comités paritaires en question de la rédaction de ce rapport.

C'est pourquoi les organisations des employeurs proposent de supprimer ce rapport par les comités paritaires et de donner au Conseil national du Travail la possibilité de consulter tous les experts nécessaires.

d. Procédure :

Le projet de loi prévoit que la liste des fonctions pénibles sera établie par arrêté royal après avis des partenaires sociaux au Conseil National du Travail. Pour les membres des organisations représentant les employeurs, l'accord des partenaires sociaux est nécessaire. En l'absence d'accord, aucune liste de fonctions pénibles ne peut voir le jour. L'article 25 du projet doit également être adapté dans ce sens.

L'évaluation par le bureau du plan est également un élément fondamental de la procédure ; la liste ne peut être arrêtée si les estimations du bureau du Plan/Centre d'expertise indiquent que la reconnaissance de ces métiers entraînera un dépassement de l'enveloppe prévue et une aggravation de la situation par rapport à ce qui a été prévu dans le rapport CEV en juillet 2017. Or, dans le projet qui nous est soumis, il semble que la première évaluation intervienne seulement le 1^{er} janvier 2025, lors de la première évaluation de la liste. Pour les membres des organisations représentant les employeurs, il est crucial que l'évaluation de l'impact budgétaire de liste qui sera proposée ait lieu avant l'établissement de la liste finale. S'il ressort de cette évaluation que la liste proposée a pour conséquence un dépassement de l'enveloppe préalablement fixée, le projet de liste devra être adapté.

Dans ce contexte, les membres des organisations représentant les employeurs souhaitent connaître le montant de l'enveloppe disponible pour une période courant jusqu'en 2060, comme c'est le cas pour la fonction publique. Si l'enveloppe n'est pas fixée à l'avance, il paraît difficile de vérifier si la reconnaissance respecte les limites des moyens financiers préalablement fixés.

6. Sur les conséquences de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction sur l'ouverture du droit à la pension

Les membres des organisations représentant les employeurs ne comprennent pas comment les coefficients ont pu être fixés par avance dans la loi alors même que l'on travaille avec une enveloppe fermée. Selon la logique de l'enveloppe fermée, les coefficients devraient être fixés par AR en fonction du nombre de personnes concernées par la reconnaissance de pénibilité. Plus ce nombre sera élevé, moins les coefficients seront élevés pour respecter le cadre budgétaire. L'input du CEV et du centre d'expertise sont requis pour fixer les coefficients.

Les membres des organisations représentant les employeurs constatent par ailleurs que les coefficients sont beaucoup trop élevés. Selon les membres des organisations représentant les employeurs, la pénibilité ne doit jamais permettre un départ avant l'âge de 62 ans, avec un passé professionnel de 42 ans, et ce même pour les travailleurs qui réuniraient 3 critères. Or le projet actuel permet un départ à la pension anticipée à 60 ans avec à peine plus de 38 ans de carrière ($38 \times 1,15 = 44$ ans) ! Les coefficients doivent donc être réduits.

En outre, les organisations des employeurs ont d'importantes questions au sujet de l'attribution d'un coefficient plus élevé en rapport avec une fonction qui comprend un ou plusieurs éléments de pénibilité. Les organisations des employeurs doutent que cette différence de traitement puisse être susceptible d'une justification raisonnable, vu que l'intensité de la pénibilité ne dépend pas nécessairement de la demande ou bien elle découle d'un ou plusieurs éléments de pénibilité.

Les organisations des employeurs demandent par conséquent de ne pas reprendre de coefficients dans la loi. La pondération concrète qui est attribuée doit également faire partie de l'avis du Conseil national du Travail au sujet de la liste de critères. Comme mentionné supra, les coefficients ne pourront du reste être fixés définitivement qu'après évaluation de l'impact budgétaire de la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions.

Enfin, la durée de service est fixée dans le projet de loi entre 5 et 10 ans. Cette condition est a priori insuffisante et doit être objectivée. Pour les organisations patronales, il y a lieu de fixer la durée minimale sur base d'études scientifiques. Le régime de travail devrait également être pris en compte. Par ailleurs, ces années de service devraient se situer en fin de carrière du travailleur. En effet, l'exercice d'un métier donné n'a pas le même impact selon qu'il est exercé en début ou en fin de carrière. Ici encore, les membres des organisations représentant les employeurs se réfèrent à la méthode qui a été retenue à l'époque pour définir les métiers lourds dans le cadre des régimes de prépension.

En outre, pour les membres des organisations représentant les employeurs, les années de service qui pourront selon le projet ouvrir des droits additionnels en pension devront être des périodes de travail effectivement prestées. Les membres des organisations représentant les employeurs estiment que peuvent seules être assimilées à des périodes de travail presté, les périodes de congé de maternité et de paternité, les périodes de vacances annuelles ainsi que les périodes de maladie couvertes par le salaire garanti.

7. Sur le montant du complément

Lorsqu'une personne n'a pas utilisé la possibilité de partir plus tôt grâce à la reconnaissance de pénibilité (départ à une date dépassant la date P 'pénibilité'), elle peut prétendre à un complément de pension. Cela revient à introduire un bonus, uniquement pour ceux ayant eu un métier pénible. Pour les organisations représentant les employeurs, ce complément devrait uniquement compenser les corrections actuarielles liées à la prise de pension anticipée (cf. supra la demande des membres des organisations représentant les employeurs de réintroduire des corrections actuarielles en fonction du moment auquel un individu prend sa pension)...

En outre, les membres des organisations représentant les employeurs craignent que ce complément (bonus pension) soit à terme octroyé à toute personne qui travaille au-delà de sa date P. Exclure ces travailleurs pourraient être un motif de discrimination.

Plus grave encore, les membres des organisations représentant les employeurs comprennent que le complément de pension sera payé également pour les périodes durant lesquelles le travailleur ne fournit pas des prestations de travail effectives. Ainsi, un travailleur en RCC pourra-t-il, selon le texte en projet, bénéficier du complément de pension alors même qu'il n'a fourni aucune prestation de travail durant cette période. Ceci est inacceptable pour les membres des organisations représentant les employeurs. Ils demandent dès lors des explications complémentaires. Selon eux, le texte en projet doit être complété pour prévoir que seules des périodes de travail effectivement prestées (en ce compris les périodes de vacances annuelles) dans une fonction/activité pénible peuvent ouvrir le droit au complément de pension.

8. Sur l'entrée en vigueur

Si le régime de pénibilité constitue - chez les salariés - une conséquence du report de l'âge de la retraite, pourront seuls bénéficier du régime, les travailleurs dont la date de départ à la pension de retraite est fixée à 66 ans ou 67 ans (travailleurs nés en 1959 et après). En effet, la réglementation en projet ne peut avoir pour effet de permettre à une personne qui n'est pas impactée par le relèvement de l'âge de la retraite de partir à des conditions plus favorables que celles qui existent actuellement.

Par ailleurs, la prise en compte d'années antérieures au 1^{er} janvier 2020 ne paraît pas justifiée. Pour des raisons pratiques, seules les années prestées auprès du même employeur seront prises en compte. Or, de ce fait, on exclut les travailleurs qui ont changé d'employeurs.

9. Sur le non cumul avec les régimes de pénibilité existants

Pour les membres des organisations représentant les employeurs, il convient de poser des choix. Si la pénibilité fait l'objet d'une reconnaissance en pension, il va de soi que ce régime doit venir en remplacement des régimes existants de sortie anticipée du marché du travail ou de réduction du temps de travail ciblés sur les métiers pénibles. Ces régimes devront donc être abolis si la loi relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée est approuvée.

En outre, les conditions de départ en pension anticipée ne peuvent être plus avantageuses que les conditions de départ en RCC prévues dans l'AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. On ne peut donc pas justifier de départ antérieur à 60 ans.

10. Sur la charge administrative

Afin de garantir que les personnes qui souhaitent faire appel aux avantages du système aient effectivement exercé un métier pénible, un système d'enregistrement, de mesure et de contrôle doit être mis en place. Les organisations des employeurs s'opposent à une déclaration sur l'honneur.

Les membres des organisations représentant les employeurs s'opposent également à l'instauration des charges administratives et financières importantes pour les entreprises. Il ne peut non plus s'agir de donner aux services externes de prévention et de protection au travail un rôle dans l'enregistrement et le contrôle. Sur le plan du bien-être au travail, des besoins importants se révèlent sur le terrain. Certes, les petites entreprises ont besoin de plus de soutien et d'assistance de la part de leur service externe. Il serait inacceptable que les efforts actuellement déployés par ces services pour la prévention et la réintégration des travailleurs soient détournés vers l'enregistrement et le contrôle du travail pénible. Cela nuirait même au bien-être des travailleurs sur le terrain. Ils redoutent la complexité administrative liée à la nécessité d'introduire de nouveaux outils d'enregistrement et d'analyse des expositions. Ils rappellent également que les experts en la matière font actuellement défaut.

Si le système voit le jour, il conviendrait donc de rechercher une solution durablement simple et sécurisée juridiquement pour l'identification des fonctions concernées. Cette solution n'existe pas encore aujourd'hui.

Ce système ne peut entraîner en aucun cas des frais supplémentaires pour les employeurs. Tous les coûts liés à l'enregistrement, à la mesure et au contrôle doivent être financés par l'administration.

11. En ce qui concerne les moyens de contrôle

A ces premiers inconvénients majeurs liés aux charges administratives et financières s'ajoutent la possibilité pour l'employeur de faire face à de nouvelles tensions entre des membres de son personnel selon que ceux-ci sont ou non reconnus comme exerçant une fonction pénible. Le régime de pénibilité est particulièrement inadapté au travail polyvalent.

En l'absence d'un mécanisme de contrôle, les membres des organisations représentant les employeurs craignent que certains travailleurs mettent leur employeur sous pression afin d'obtenir un enregistrement en tant qu'activité pénible. Il faut tenir compte de ce risque lors de l'élaboration de la liste de critères. Il faut en outre mettre en place un système de contrôle objectif afin d'éviter que des activités qui ne satisfont pas à proprement parler aux critères soient tout de même enregistrées en tant que telles.

12. Sur la faisabilité technique

Les membres des organisations représentant les employeurs souhaitent entendre l'administration sur la faisabilité technique de l'introduction d'un régime dérogatoire pour métiers pénibles. ■

Avis des membres représentant les travailleurs

1. Considérations générales

Les organisations représentatives des travailleurs tiennent à rappeler que :

L'engagement du gouvernement de prévoir un régime d'accès à la pension en raison de la pénibilité intervient suite à sa décision de relever l'âge d'accès à la pension légale, à la pension anticipée et à la pension de survie. Le gouvernement a également durci les conditions d'accès au RCC et au crédit-temps fin de carrière. En plus, il a sérieusement réduit l'assimilation des périodes de chômage et de RCC, d'une part en assimilant le RCC et les régimes particuliers de 40 ans de carrière et de transport urbain et régional sur la base d'une rémunération forfaitaire basse pour la deuxième période de chômage, d'autre part, en touchant à l'unité de carrière de ceux dont la carrière se termine par une période de chômage ou de RCC, malgré les engagements pris en juillet 2017. En plus, le gouvernement a annoncé l'introduction d'un système à points, apparemment en vue d'augmenter davantage les âges de la retraite, entre autres par une liaison automatique à l'espérance de vie.

Le gouvernement dit qu'il veut lier cette réforme à des mesures pour réduire la pénibilité du travail. En réalité, les organisations syndicales constatent que la qualité des emplois diminue et que le gouvernement a renforcé ce processus en permettant de plus en plus de mesures en vue de l'allongement de la durée du travail, de la flexibilité de la durée du travail sur mesure de l'employeur, de l'introduction de nouvelles formes de travail précaire, qui donnent moins de possibilités au travailleur de modifier sa durée du travail et sa carrière en fonction de ses besoins personnels et des besoins de sa famille.

Les organisations syndicales ont insisté, à plusieurs reprises, entre autres au sein du Comité national des pensions pour que le débat sur la réforme des pensions intègre le débat sur « comment travailler plus longtemps ? », un débat donc sur le vrai « travail faisable ». Elles doivent constater que le gouvernement n'a jamais accédé à leur demande.

Il s'agit par conséquent d'une mesure compensatoire qui ne peut que réparer partiellement les conséquences de ces décisions. Les organisations syndicales constatent que le gouvernement a maintenant reporté la date d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, tandis que le renforcement des conditions d'âge et de carrière de la retraite anticipée aura acquis sa vitesse de croisière à partir du 1^{er} janvier 2019 et que la suppression et la lourde intervention au niveau de l'unité de carrière pour les travailleurs âgés et les bénéficiaires du RCC qui ont commencé tôt à travailler entreront également en vigueur à cette date.

À ce titre, les organisations syndicales rappellent que le dossier pension doit faire l'objet d'une approche globale de sorte à opérer les liens entre les différents aspects et les conséquences des différentes décisions prises. En outre, s'agissant du volet pénibilité celui-ci doit également être appréhendé dans sa globalité. Une politique de prévention réfléchie doit aussi être prévue. L'avant-projet de loi se limite à déterminer que la pénibilité du travail doit être évaluée compte tenu des mesures que l'employeur a prises pour réduire la pénibilité du travail. Les organisations syndicales soulignent qu'il doit s'agir de mesures incorporées dans une politique de prévention mise au point dont l'impact positif sur les conditions de travail et le bien-être des travailleurs a été démontré objectivement.

Finalement, les organisations syndicales rappellent que la reconnaissance de la pénibilité dans le cadre de la pension doit compléter les régimes existants de départ anticipé et emplois de fin de carrière et ne pas les remplacer. Les remarques qui sont faites sur l'avant-projet de loi présenté sont formulées sans préjudice d'autres éléments qui pourraient être invoqués ultérieurement dans la suite du processus.

Il faut également déduire des déclarations du gouvernement au Comité de Gestion du SFPD qu'il ne voyait lui-même pas encore clairement comment les trois mécanismes séparés (pour les services publics, les salariés et les indépendants) seraient appliqués de façon intégrée aux carrières mixtes. Il s'agit néanmoins d'un point

essentiel pour la sécurité juridique, certainement vu la part élevée de carrières mixtes. Dans le prolongement de cette discussion, une note de clarification a ensuite été transmise, mais celle-ci laisse plusieurs questions sans réponse et sème la confusion sur la situation où les âges pour la pension anticipée diffèrent entre les trois systèmes.

2. Remarques sur l'avant-projet de loi

a. Éléments de pénibilité pris en compte (article 24)

L'avant-projet de loi reprend les quatre catégories de critères discutées au sein du CNP ainsi qu'une catégorie relative aux travailleurs souffrant d'un handicap.

Il convient d'insister sur l'importance d'adopter une bonne base de discussion de sorte à pouvoir aboutir à un système légitime et défendable.

En ce sens, les organisations syndicales n'ont pas d'objection à partir des 4 catégories dans la mesure où elles les ont approuvées dans le cadre des discussions au sein du CNP. Ces critères doivent être précisés, ce que le gouvernement a d'ailleurs aussi signalé dans le cadre des travaux du Comité national des pensions. Les organisations syndicales regrettent que leur proposition détaillée à ce sujet n'ait pas été prise en considération.

Cette proposition satisfait en plus à une définition mesurable, contrôlable, objective et enregistrable des critères de pénibilité. Le projet de loi mentionne ce principe de départ, mais ne détermine pas comment cela doit être réalisé.

Le gouvernement a fait la proposition suivante pour les pensions du secteur public :

1. ***Pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques***

- *Environnement de travail*
 - *Exercice de tâches soumises aux conditions météorologiques*
 - *Exercice de tâches avec facteurs environnementaux spécifiques :*
 - *Chaud/froid, sous des températures extrêmes*
 - *Exposition au bruit*
 - *Tâches soumises exclusivement à la lumière artificielle avec (ou non) un différentiel lumineux*
 - *Tâches soumises à des problèmes d'hygiène*
 - *Manipulation de produits dangereux*
- *Caractère répétitif du travail*
- *Travail physique impliquant le port de charges lourdes*

2. ***Pénibilité de l'organisation du travail***

- *Travail de nuit*
- *Travail en équipes successives*
- *Travail en service interrompu*
- *Travail où le travailleur doit être disponible en dehors du temps de travail normal*

Le critère de mobilité n'est pas retenu, car considéré comme étant trop général.

3. ***Pénibilité en raison des risques de sécurité élevés***

- *Confrontation avec des situations manifestes de sécurité où l'intégrité physique peut être menacée*
- *L'exercice des tâches peut, en cas d'incident, avoir des conséquences graves sur l'intégrité d'autres personnes*
- *L'exercice des tâches présente un risque d'accidents du travail plus élevé que la normale*

4. Pénibilité de nature mentale ou émotionnelle

La pénibilité de nature mentale ou émotionnelle doit se référer à des circonstances objectives. Il y a des liens entre les catégories 3 et 4. Elles doivent être mises au même niveau.

Les organisations syndicales veulent p.ex. déjà signaler qu'elles n'accepteront pas une interprétation très restrictive des sous-critères de la « pénibilité de l'organisation du travail ». Aujourd'hui, l'interprétation des notions de travail en service interrompu et en équipes successives est tellement restrictive que des régimes de travail avec le même degré de pénibilité dans toute une série de secteurs avec des horaires variables, du non-marchand au traitement de bagages aux aéroports et de la distribution, n'entrent pas (ou guère) en ligne de compte.

Par ailleurs, il importe de veiller à assurer une égalité de traitement entre les régimes pour le secteur privé et public en prévoyant qu'un critère (ou une fonction) reconnu(e) dans un régime doit également être reconnu dans l'autre à moins qu'il n'existe une raison objective et raisonnable justifiant la différence de traitement.

Concernant la 5^e catégorie, il y a lieu de formuler les remarques suivantes :

- Le fait de limiter la reconnaissance uniquement aux personnes handicapées de la catégorie 4 et 5 aura un impact très limité puisque ce groupe ne représente que 18,2 % de l'ensemble des personnes avec un handicap reconnu dans le cadre des allocations d'intégration et selon des enquêtes seules 11 % d'entre elles sont encore actives. Cela signifie donc que seulement environ 2 % des personnes handicapées entreraient en ligne de compte, et ceci tout en partant de la supposition absurde que la majorité d'entre elles atteignent une carrière suffisamment longue pour pouvoir prendre la retraite anticipée.
- Une approche plus pertinente consisterait à élargir cette catégorie à toutes les personnes reconnues avec un handicap, tous les travailleurs avec une incapacité de travail reconnue de plus de 65 % dans le cadre de la réglementation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que les travailleurs des ateliers sociaux, des ateliers protégés et des « maatwerkbedrijven ».
- En plus, il n'est pas clair pour les organisations syndicales comment ce cinquième critère doit être combiné aux quatre autres critères, en cas d'emploi d'une personne handicapée exerçant une fonction qui satisfait à un ou plusieurs des quatre premiers critères.
- Les organisations syndicales se demandent aussi comment on sera en mesure de délimiter les groupes cibles des catégories 4 et 5. Il s'agit en effet de catégories attribuées après un examen médical en vue de déterminer l'autonomie dans le cadre d'un régime d'assistance sociale : les allocations d'intégration pour des personnes handicapées. Comment ce mécanisme peut-il fonctionner pour quelqu'un qui travaille et bénéficie de revenus professionnels ?

b. Détermination des fonctions bénéficiant d'une reconnaissance de pénibilité (article 25)

Cet article suscite deux remarques :

- Sur le plan de la méthode : l'approche qui a été discutée et approuvée au sein du CNP vise à se référer non pas à « des métiers » ou à des « fonctions » mais plutôt à des critères génériques. Cette approche est intéressante parce que, dans le secteur privé, l'intitulé des fonctions ne renvoie pas nécessairement à un contenu précis. Lors de l'opérationnalisation de ces critères, une liste de fonctions peut être un outil, mais il doit aussi être possible d'attester la pénibilité d'une autre façon.

De plus, sans préciser les 4 catégories par des critères plus fins il est difficile d'en démontrer le caractère objectif, mesurable, contrôlable et enregistrable (voir supra). À cet effet, les organisations syndicales se réfèrent à la proposition à ce sujet qu'elles ont soumise au CNP.

- Concernant l'aspect budgétaire : les organisations syndicales ont toujours soutenu que le volet budgétaire doit suivre et non pas précéder la définition des critères. Il n'est pas sérieux de prévoir des mesures politiques d'une manière correcte et objective en vue de valoriser la pénibilité du travail dans la réglementation des pensions, et de veiller en même temps à ce que ces mesures soient adaptées à un cadre budgétaire défini au préalable. Cela est en contradiction flagrante avec la définition objective et la valorisation de la pénibilité. Elles ne sont donc nullement liées par les limites que le gouvernement s'est lui-même fixées. Elles constatent en tout cas que les budgets disponibles pour le secteur privé que le gouvernement a communiqué à un moment donné ne suffisent pas du tout pour rectifier, d'une manière décente, les réformes de la pension pour les personnes ayant exercé un métier lourd.

Par ailleurs, elles rappellent que le financement de la pénibilité ne peut se faire au détriment des travailleurs. Financer la pénibilité via des économies faites dans le régime des pensions revient à rendre les travailleurs responsables de leurs conditions de travail.

Enfin, les organisations des travailleurs se posent des questions au sujet du financement du système pour les indépendants. Il est en tout cas inacceptable que le régime des indépendants soit financé à partir de l'enveloppe pour les salariés.

c. Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité (articles 26 et 27)

Il ressort de cette disposition que la 4^e catégorie (charge mentale ou émotionnelle) n'est prise en compte que si elle est cumulée avec l'une des trois autres catégories. Aucune justification n'est avancée pour justifier cette différence de traitement, bien au contraire. Le gouvernement prétend vouloir veiller à la neutralité de genre et demande aux partenaires sociaux, à juste titre, d'en faire autant. Dans la pratique, nous constatons une surreprésentation des femmes dans les emplois avec charge mentale ou émotionnelle, sans que cela soit nécessairement lié à un ou plusieurs autres critères. De cette façon, le gouvernement ne tient pas compte de ses propres points de départ. De plus, il avait déjà annoncé (voir supra) vouloir placer le critère 4 au même niveau que le critère 3. Le texte proposé ne reflète pas cette intention. **Les organisations syndicales demandent que la 4^e catégorie soit reconnue et valorisée au même titre que les trois autres.**

Les organisations des travailleurs estiment qu'une exposition de longue durée à l'un des critères de pénibilité doit être compensée. Juger le caractère de longue durée doit se faire en fonction de l'intensité de l'exposition et selon l'âge du travailleur (critères déjà retenus par le CNP). Une période d'exposition minimale qui dépasse les 60 mois nous semble en tout cas inadmissible.

De plus, les coefficients de majoration combinés aux conditions d'accès à la pension anticipée font que de très nombreux travailleurs ne pourront pas bénéficier d'une compensation pour avoir exercé pendant de très longues années une fonction lourde, même s'ils ont travaillé au minimum 60/120 mois dans cette fonction. Autrement dit, le travail pénible ne sera pas valorisé pour un très grand nombre de travailleurs.

Par ailleurs, le texte prévoit que la valorisation se fera sur la base des jours équivalents temps plein effectivement prestés.

Les organisations syndicales constatent qu'on prévoit la possibilité pour le Roi « *le Roi peut* » de préciser les jours assimilés qui peuvent être considérés comme des jours temps plein effectivement prestés. Il s'agit en l'occurrence uniquement d'une possibilité.

- Or, il y a plusieurs périodes assimilées qui sont des périodes de suspension du contrat de travail et qui sont intimement liées aux conditions de travail. Les organisations des travailleurs estiment qu'il faut dès

le départ faire toute la clarté sur les périodes assimilées. Et il faudra en tout cas éviter la création de nouvelles discriminations entre les hommes et les femmes (étant donné les repos de maternité, les congés d'allaitement et l'écartement des travailleuses enceintes) et entre les ouvriers et les employés (étant donné les différences en matière de salaire garanti, de chômage temporaire et de vacances annuelles). Les organisations des travailleurs proposent les assimilations suivantes en ce qui concerne les périodes pendant lesquelles l'intéressé a été lié par un contrat de travail 'métier pénible':

- o repos de maternité, congé d'allaitement et écartement des travailleuses enceintes
- o congé de paternité, congé parental
- o congé de circonstance, le congé pour le travailleur qui exerce des tâches civiles ou un mandat
- o chômage temporaire
- o première année de maladie
- o périodes non prestées en raison d'un accident du travail/maladie professionnelle
- o vacances annuelles
- o congé de promotion sociale et congé-éducation payé
- o grève et lock-out.

Il est **nécessaire** que l'avant-projet de loi prévoit un mécanisme qui tienne compte de ces situations au lieu de se contenter d'en laisser la possibilité au Roi.

La mesure transitoire est formulée de manière très restrictive. Seule la pénibilité au cours des 5 ou 10 dernières années (encore à déterminer) avant le 1^{er} janvier 2020 (donc respectivement à partir du 01/01/2015 et du 01/01/2010) entre en ligne de compte, sans prendre en considération le travail pénible presté auparavant par des travailleurs déjà pleinement touchés par des mesures de pension devenues plus strictes. Les organisations des travailleurs demandent que les travailleurs visés puissent comptabiliser toutes les périodes antérieures de travail lourd (donc tout au long de leur carrière professionnelle). Les organisations des travailleurs soulignent que les données nécessaires pour ce faire sont disponibles auprès des services externes de prévention et de protection au travail.

Les organisations des travailleurs ne comprennent vraiment pas pourquoi on ne prendrait en compte que les périodes prestées auprès du même employeur. Cela va totalement à l'encontre de la mobilité du marché du travail. Les organisations des travailleurs prennent acte que le gouvernement part, dans la note explicative susmentionnée, du principe que la fusion ou la reprise d'une entreprise ne peut pas avoir d'impact sur la prise en compte des périodes de travail pénible antérieures au transfert de l'entreprise.

La même remarque peut être formulée concernant la condition d'exercer la même fonction qui sanctionne les travailleurs qui, bien qu'ayant connu une carrière pénible sont affectés à la fin de celle-ci dans une autre fonction ou qui dans le cadre d'une reprise de travail suite à une maladie bénéficie d'un travail adapté.

Rappelons aussi que cette manière de prendre en compte le passé est contraire aux mesures prises au niveau des secteurs et des entreprises dans le cadre de la loi 'travail faisable et maniable'. Les travailleurs qui ont exercé durant de longues années une fonction lourde et qui ont pu reprendre une fonction 'non pénible', conformément aux nouvelles règles sectorielles et/ou d'entreprise en application de la loi 'TFM', sont maintenant pénalisés dans cette manière de calculer leur pension. Le gouvernement est une nouvelle fois incohérent dans sa façon d'approcher les pensions et le travail qui, par sa volonté, doit être davantage 'faisable'.

La valorisation prévue pose également problème puisque, sur base des informations du gouvernement données au Comité de Gestion du SFP, l'idée est – contraire à l'avant-projet de loi - de se limiter à un coefficient de 0,05 et ce peu importe le nombre de critères reconnus. Ceci représente une valorisation extrêmement faible. Les travailleurs concernés ne pourront au maximum que bénéficier d'un départ anticipé de 6 mois, même si le gouvernement prend l'option d'accepter la rétroactivité pour 10 ans

Il convient encore de faire observer que l'importance d'un régime transitoire apparaît cruciale dès lors qu'il durera très longtemps. En effet, le régime définitif n'entrera en vigueur qu'au plus tôt en 2059 alors que les

salariés sont déjà touchés actuellement par les critères plus stricte pour le pension anticipé et à partir de 2025 et 2030 par le relèvement de l'âge de pension légale.

Enfin, le projet de loi ne définit pas clairement dans quelle mesure, il peut également être tenu compte, pour la détermination de la pénibilité du travail, des périodes travaillées à l'étranger, soit sur la base des 4 critères, soit comme personne présentant un handicap. On peut déduire de la note explicative, reçue entretemps par le Comité de Gestion, que les périodes de travail pénible dans le cadre d'un système étranger de sécurité sociale ne seront pas prises en compte. Les organisations des travailleurs estiment ceci particulièrement problématique. Pour la prise d'une pension anticipée, il est aujourd'hui tenu compte de toutes les périodes belges à l'exception des périodes d'études régularisées, des périodes d'assurance volontaire et des périodes utilisées pour le calcul de la pension de conjoint divorcé et de toutes les périodes accomplies dans des régimes de vieillesse qui relèvent du champ d'application des Règlements européens ou d'une convention bilatérale.

A côté de cela se pose aussi la question du détachement à l'étranger et de la valorisation des périodes de travail pénible qui relèvent du régime belge de sécurité sociale.

d. Conséquences de la reconnaissance de la pénibilité sur le calcul du montant de la pension (article 28)

Premièrement, les organisations syndicales constatent que remplir l'un des quatre critères de pénibilité ne compte que pour 5 % supplémentaire dans l'évaluation des exigences d'accès à la pension anticipée. Cela risque de n'être aucunement proportionnel à la pénibilité effective de la fonction. Cela voudrait dire que des travailleurs ayant une charge physique très lourde, mais qui ne répondent à aucun autre critère, verraient leurs efforts à peine compensés. C'est pourquoi les organisations syndicales estiment que remplir l'un des quatre critères de travail pénible devrait compter pour au moins 10 % supplémentaire dans cette évaluation. Ces 10 % devraient être un minimum, y compris pour la 5^e catégorie, à savoir – dans l'approche des organisations de travailleurs - les personnes handicapées et les travailleurs des ETA et des « maatwerkbedrijven ».

Deuxièmement, il convient de faire observer que les travailleurs qui ont 60 ans et 44 ans de carrière ne retirent aucun avantage de la reconnaissance de la pénibilité. Pourtant, un très grand nombre de ces personnes ont derrière elles des carrières comprenant de longues périodes de travail lourd, selon un ou plusieurs critères. Il est inconcevable de ne pas considérer la situation de tous ces travailleurs en instaurant la règle que plus personne ne peut encore arrêter de travailler avant l'âge de 60 ans et qu'il n'y a plus de compensation pour perte de revenus en cas de prise de pension anticipée. Avoir commencé à travailler à l'âge de 17 ans ne compte plus que pour une année supplémentaire de pension anticipée (60 au lieu de 61 ans), quelle que soit la pénibilité du travail (ou combien d'années ce travail pénible ait duré). Pour tous ces travailleurs, une solution doit être trouvée.

Pour les organisations des travailleurs, la priorité absolue doit être donnée, conformément à la proposition de la Commission de Réforme des Pensions, à la compensation des pertes de revenus des personnes qui ont pris leur pension anticipée en raison de la pénibilité de leur métier. Dans leur cas, la prise de la pension anticipée ne peut impliquer une perte de 1/45^e par année de pension anticipée. Le travailleur doit recevoir une pension calculée sur une carrière complète.

Troisièmement, au cas où le gouvernement déciderait d'accorder un bonus à ceux qui accepteraient de travailler plus longtemps, les organisations syndicales refuseraient que le calcul de ce complément soit lié à l'espérance de vie. Ce concept n'entretient aucun rapport avec le régime des pensions et crée une insécurité supplémentaire pour les personnes qui ont déjà une carrière pénible derrière eux.

Quatrièmement, les organisations syndicales font remarquer que s'il est mentionné que le montant des compléments sera indexé, aucune liaison au bien-être n'est prévue. Elles souhaitent que les compléments de pension (dans leur proposition, en vue de compenser la perte de revenu en cas de retraite anticipée) soient intégralement repris dans le mécanisme légal de la liaison des allocations au bien-être. Cela signifie qu'ils doivent être pris en compte dans le budget bisannuel des améliorations et qu'ils puissent – en fonction des choix des interlocuteurs sociaux – le cas échéant également faire l'objet d'augmentations biennales hors index. Nous constatons que le gouvernement calcule le montant de ces compléments sur la base du montant pour personne isolée, en ne fournissant aucune explication. Nous estimons que, si un tel complément est introduit, il ne serait que logique qu'une distinction soit également faite entre la pension de ménage et la pension d'isolé, compte tenu de la perte de retraite différentielle. Enfin, concernant le calcul de la GRAPA, les organisations syndicales sont d'avis que le complément doit être traité comme faisant partie de la pension.

e. Remarques complémentaires suite à la réunion du 22 mai 2018

Dans les explications qui ont été données lors de la réunion du 22 mai, les représentants du ministre s'est référé à plusieurs reprises à un document adopté par la commission secteur public du CNP. Or les membres du comité de gestion n'ont pas participé aux discussions menées au sein de cette commission. Il paraît dès lors inconcevable de leur opposer des éléments qui n'ont ni été discutés ni approuvés par eux.

A cet égard, il est évident, que dans l'élaboration de sa proposition, le ministre s'est basé sur le système dans le secteur public.

S'il est vrai qu'il existe des éléments qui peuvent être communs aux deux régimes, il n'en demeure pas moins qu'il subsiste de sérieuses différences entre eux.

C'est notamment le cas pour la composition des carrières. Aucune étude d'impact ne semble avoir été menée afin de déterminer la part des travailleurs qui remplissent les conditions d'âge et de carrière pour l'accès à la pension anticipée ainsi que leur ventilation sur base du genre.

A propos du genre, il convient de faire remarquer que l'avant-projet de loi ne fait aucune référence à l'importance de cette dimension dans l'élaboration des critères. Pourtant le caractère primordial de cet aspect implique que le principe soit affirmé dans la loi.

Par ailleurs, lors de cette réunion, le représentant du ministre a fait état de plusieurs exemples afin d'illustrer l'impact du dispositif à vitesse de croisière.

Force est de constater qu'aucun exemple n'est donné pour illustrer les cas où des travailleurs présentant une longue carrière ne pourront malgré tout pas bénéficier de ce régime.

f. Mise en œuvre

Les organisations syndicales attirent l'attention sur les coûts supplémentaires qu'entraînerait l'implémentation de ce dispositif au niveau de l'administration.

Elles attirent l'attention sur la nécessité de tenir compte de ces coûts et sur le risque que cela fait peser sur la bonne conduite d'autres projets initiés au sein de l'administration. »

Avis sur le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant règlement général en matière de garantie de revenus aux personnes âgées

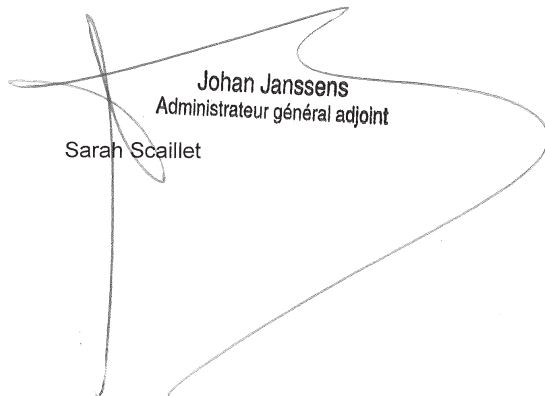
Avis des membres représentant les employeurs

« Bien qu'ils ne soient pas favorables à l'introduction d'un régime de pénibilité dans les pensions, les membres représentant les organisations patronales considèrent que, si ce régime voit néanmoins le jour, il n'est pas anormal que le complément de pension pour cause de pénibilité soit pris en considération à concurrence de 90 % de son montant lors du calcul des ressources, puisque c'est le cas pour la pension».

Avis des membres représentant les travailleurs

« Concernant le calcul de la GRAPA, les organisations syndicales sont d'avis que le complément doit être traité comme faisant partie de la pension ».

Veillez recevoir, Monsieur le Ministre, nos meilleures salutations.



Johan Janssens
Administrateur général adjoint
Sarah Scaillet

COMMISSION ENTREPRISES PUBLIQUES

AVIS N° 78

Concernant un avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension

Bruxelles, le 16 mai 2018.

En réponse à la demande du ministre de la Fonction publique du 4 mai 2018 et en application de l'article 31, §3, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, la Commission Entreprises publiques a rendu l'avis suivant au sujet d'un avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension.

La Commission Entreprises publiques émet un avis partagé pour les raisons ci-après.

Bpost et Proximus émettent un avis positif.

Toutefois, **Bpost** émet des réserves sur les points suivants :

1. Le fait que, afin de pouvoir bénéficier à partir du 1/1/2020 d'un coefficient d'augmentation (et donc plus tard d'une retraite à la pension plus vite), on doit exercer à ce moment la même fonction lourde que la fonction lourde qu'on a exercée préalablement à 1/1/2020
2. Le fait que, en plus, on peut uniquement bénéficier d'un coefficient d'augmentation si on exerce à ce moment-là toujours une fonction qui en vertu de l'AR encore à publier est considérée comme une fonction lourde, même si on avait déjà exercé préalablement pendant un certain nombre d'années une fonction qui en vertu de l'AR encore à publier est considérée comme une fonction lourde.

Proximus estime qu'avec l'augmentation de l'âge de la retraite, il est nécessaire que des dispositions soient prises pour des fonctions qui comportent des éléments de pénibilité afin que celles-ci puissent bénéficier d'un régime plus favorable et ce sans coût complémentaire pour l'employeur.

Cependant **Proximus** déplore le manque de clarté du texte qui crée une incertitude quant à la vision complète du dossier :

- L'avant-projet de texte ne concerne que les fonctionnaires du secteur public : il a été expliqué en réunion que le même texte existait pour les contractuels et les indépendants, Proximus aurait aimé recevoir le texte pour les contractuels du secteur public afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de discrimination entre les fonctionnaires et les contractuels.
- L'avant-projet de texte prévoit que les fonctions pouvant bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité ainsi que les services effectivement prestés seront fixés par arrêté royal : Proximus souhaite être entendue quant à l'élaboration de cette liste.

Enfin, Proximus regrette que si une fonction reconnue pénible a été exercée pendant de nombreuses années et que si celle-ci n'est plus exercée pour une raison ou l'autre juste avant la date du 1/1/2020, toutes les années exercées précédemment ne seront plus reconnues dans le calcul de l'ouverture du droit à la pension anticipée.

Les **Chemins de fer belges s'abstiennent** et formulent les remarques suivantes :

- Article 4 :

L'article 4 précise la manière d'établir la liste des fonctions comportant un ou plusieurs éléments de pénibilité.

Cette liste est établie par AR délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du Ministre des pensions et moyennant l'accord d'une ou plusieurs des délégations des organisations syndicales au sein du Comité A.

Il convient de remarquer que les représentants syndicaux du personnel des Chemins de fer belges ne siègent pas directement au Comité A mais bien à la Commission Entreprises publiques. Il conviendrait, selon nous, d'également les impliquer dans l'élaboration de cette liste.

A noter que les Chemins de fer belges ne sont pas non plus représentés au Comité A mais bien à la Commission Entreprises publiques.

- Article 21 :

L'employeur juridique du personnel roulant est HR Rail et non la SNCB (employeur de fait). (Cette nuance apparaît bien à l'article 89/2 §1er, al. 1er introduit par l'article 21.)

Il est néanmoins vrai que la très grande majorité du personnel roulant au sens de la réglementation pensions est occupée à la SNCB. Toutefois, il serait peut-être préférable dans l'intitulé du chapitre 3 et de la section 2 du chapitre 3, d'indiquer « personnel roulant des Chemins de fer belges » plutôt que « de la SNCB », même si cette dernière expression est comprise de tous et usuelle.

De plus, dans l'exposé des motifs, il est précisé concernant cet article 21, que le plan de relèvement progressif des âges et durées de services requis pour l'ouverture des droits à la pension du personnel roulant « ne concerne que les membres du personnel qui terminent leur carrière en tant qu'agent de la SNCB ». On veut dire en l'occurrence « de HR Rail » ou « des Chemins de fer belges ». Par conséquent, pour éviter toute confusion, il serait sans doute indiqué de le préciser.

Il se peut, en effet, qu'un membre statutaire du personnel roulant, dans le cadre d'une carrière mixte roulant/sédentaire, quitte le métier de roulant pour devenir agent « sédentaire » à la SNCB ou dans l'une des deux autres entreprises des Chemins de fer belges (Infrabel ou HR Rail). Ce n'est pas ce cas qui est exclu mais celui de l'agent qui quitte HR Rail.

Les **Chemins de fer belges** souhaitent ensuite souligner que, malgré les mesures transitoires prévues dans le projet en question pour le personnel roulant, l'attractivité de cette catégorie professionnelle sera affectée de manière significative.

Les **Chemins de fer belges** déplorent par ailleurs que, de manière générale, les années de services prestées dans une fonction pénible avant le 01/01/2020 (qui peuvent être nombreuses) ne soient pas reconnues comme telles pour le droit à la pension anticipée si cette fonction pénible n'est plus exercée dans la période précédant immédiatement le 01/01/2020.

La **CSC-Transcom** et la **CGSP** émettent un **avis négatif**.

La **CSC-Transcom** observe que l'avant-projet de loi présente des améliorations par rapport aux décisions du Conseil des ministres du 4 avril 2018 :

- Décision de ne pas limiter le champ d'application de l'article 2 aux fonctionnaires nommés ou dans un statut équivalent, mais de l'étendre aux contractuels employés dans le secteur public et travaillant dans les mêmes conditions et dans la même situation que leurs collègues statutaires
- Prise en compte des aspects de genre
- Garantie que la suppression des tantièmes n'aura lieu qu'après l'entrée en vigueur de l'arrêté royal avec la liste des fonctions considérées comme pénibles dans le secteur public

Par ailleurs, la **CSC-Transcom** formule les remarques suivantes :

1. L'article 4, paragraphe 1, dispose que, pour établir la liste des fonctions pénibles, l'accord d'une ou de plusieurs délégations des syndicats au comité mixte des services publics est requis. Cela doit se faire dans le respect des ressources financières disponibles, qui ont été fixées à l'avance.

Tout d'abord, au sein du Comité A, la **CSC-Transcom** émettra un avis négatif sur ce projet de loi si la liste des fonctions n'est pas négociée.

Ensuite, le fait de travailler à partir d'une enveloppe financière fermée fournit un cadre trop rigide. Une flexibilité budgétaire est nécessaire pour mener cette discussion. Tant maintenant que lors des prochaines évaluations, les contraintes budgétaires font craindre un impact négatif sur la discussion. Comment, après tout, l'évaluation peut-elle être réalisée de manière scientifiquement fondée, alors que l'exposé des motifs indique clairement que "l'évaluation doit tenir compte des ressources évaluées au préalable".

2. À l'article 5 §1, le coefficient d'augmentation pour les métiers lourds n'est appliqué qu'à la condition que la durée des prestations visées au deuxième alinéa, effectuées dans un emploi reconnu comme lourd conformément à l'article 4, soit d'au moins (cinq à dix) ans. La **CSC-Transcom** estime que cinq ans suffisent pour justifier l'ouverture du droit.

3. À l'article 5 §2, la **CSC-Transcom** craint qu'en ce qui concerne les services prestés avant 2020, un grand nombre de services ne puissent pas être pris en compte parce que les conditions sont trop strictes et qu'il en résulterait un trop grand nombre d'exclus.

À titre d'exemple :

- Quelqu'un décide de prendre un poste administratif en 2019. En janvier 2020, il n'a pas réussi son stage et retourne à un métier lourd.
- Un facteur travaille comme facteur pendant 35 ans et en avril 2018, en raison de la pénibilité de sa fonction, il change d'emploi.

Il est incompatible avec l'esprit du projet de loi que les années antérieures à 2019 ne soient pas éligibles.

De plus, il doit s'agir de la même fonction. Qu'en est-il du passage, le 1er novembre 2019, d'une occupation lourde avec trois critères à une autre occupation lourde avec deux critères ?

4. À l'article 5 §3, la **CSC-Transcom** défend le principe selon lequel les services effectivement exécutés sous un 1/60ème tantième, qui sera reconnu comme un métier lourd à partir de 2020, comptent pleinement comme un critère d'admission pour l'ouverture du droit à une pension. 10 ans, c'est un minimum. La **CSC-Transcom** considère que les services effectivement fournis doivent être pris en compte et que le lien établi dans le projet de loi avec un délai proportionnel pour l'ouverture du droit n'est donc pas justifié.
5. À l'article 5 §4, comme pour la liste des fonctions, la **CSC-Transcom** émet un avis négatif sur ce projet de loi si la clarté n'est pas faite sur ce que l'on entend par "services effectivement fournis".
6. En ce qui concerne l'article 5 (Exposé des motifs), la **CSC-Transcom** demande l'application des coefficients d'augmentation en-dessous de 60 ans. Selon l'exposé des motifs, l'application est limitée parce que la reconnaissance de la pénibilité de la fonction ne permet pas de démissionner avant l'âge de 60 ans. Cela limite l'impact des coefficients d'augmentation, empêchant beaucoup de travailleurs de bénéficier pleinement de la pondération accordée à la lourdeur de leur profession.
7. Article 10 : En ce qui concerne les coefficients d'augmentation associés aux systèmes de tantièmes préférentiels, ils sont supprimés sous réserve de mesures transitoires pour le personnel âgé de 56 ans ou plus en 2020. **CSC-Transcom** considère qu'il s'agit d'une rupture de contrat et demande que les droits acquis, non seulement pour le calcul de la pension mais aussi pour la condition de carrière, soient rétablis par rapport aux périodes travaillées. Les années antérieures au 1/1/2020 effectuées dans le cadre d'un tantième préférentiel doivent donc être considérées comme acquises, sans discrimination fondée sur l'âge.
8. À l'article 11 la **CSC-Transcom** demande que les mesures transitoires pour les personnes relativement proches de la retraite soient mises en œuvre plus tôt.
9. À l'article 13, la **CSC-Transcom** demande qu'aucune perte ne soit subie par rapport au système actuel au moment de la "date de la pension".
10. Article 21 : la **CSC-Transcom** craint la perte d'attractivité pour le métier de personnel roulant. HR Rail a eu beaucoup de mal ces derniers temps à trouver suffisamment de

conducteurs de train et de personnel d'accompagnement pour pouvoir continuer à fournir les services. Cette mesure rendra encore plus difficiles les efforts de HR Rail.

11. Il convient également de noter que dans le chapitre 3, rubrique 2, HR Rail et SNCB sont utilisés de manière interchangeable. L'idéal serait de remplacer ce terme par " Chemins de fer belges ".

Pour la **CGSP**, alors que le dossier est présenté à l'avis de la Commission Entreprises publiques sous le couvert de l'urgence, on ne peut que s'étonner, dans ce dossier, du mutisme du Ministre qui n'a plus repris contact avec l'organisation syndicale depuis de longs mois.

La **CGSP** peut difficilement se positionner en toute connaissance de cause compte tenu des incertitudes qui subsistent dans ce dossier.

En effet, le texte soumis ne prend en compte que la situation des agents statutaires, sans apporter la moindre solution pour les contractuels qui exercent une même fonction que leurs collègues statutaires. Tout au plus peut-on retrouver dans l'exposé des motifs une référence à la situation des contractuels du secteur public. Selon l'exposé des motifs, un titre sera ajouté dans cet avant-projet de loi « destiné à introduire un même mécanisme de reconnaissance ». L'harmonisation des différents régimes de pension défendue par le Ministre n'est cependant pas garantie.

Les incertitudes évoquées portent aussi sur la liste des métiers pénibles qui sera propre aux agents statutaires. Malgré les explications du représentant du Ministre, il semble clair que plusieurs listes de fonctions pénibles seront établies (une par régime) et nous n'avons reçu aucune garantie que cela se fera de manière cohérente. La même inquiétude vaut aussi pour les futures révisions de ces listes.

Enfin, même si l'avant-projet prévoit qu'un arrêté royal fixera les périodes assimilées pour le calcul de la pénibilité, celui-ci n'est pas joint au dossier, ce qui laisse subsister une grande incertitude sur les périodes qui seront concrètement prises en compte. Compte tenu du champ d'application du titre de cet avant-projet de loi, les périodes assimilées dans cet arrêté royal seront-elles aussi prises en compte pour les membres du personnel contractuel ?

La **CGSP** s'oppose au caractère restrictif des conditions exigées (exercice de la même fonction reconnue comme pénible et sans tenir compte d'autres fonctions antérieures qui seront-elles aussi reconnues comme pénibles) pour la prise en compte de la pénibilité avant le 1er janvier 2020. La situation des personnes qui ont été réaffectées par suite d'un accident du travail par exemple, n'est malheureusement pas prise en compte.

L'avant-projet de loi prévoit que le coefficient de pénibilité n'est appliqué que si les services (effectifs et assimilés) sont prestés dans une fonction pénible pendant 5 à 10 ans. L'avant-projet ne prévoit cependant pas la manière dont ce délai sera déterminé.

La liste des fonctions pourra être revue tous les 5 ans. Or, si la période « flexible d'exposition » (de 5 à 10 ans) exigée pour que le coefficient de pénibilité soit applicable est fixé pour une durée supérieure à 5 ans, et que cette fonction pénible est revue à la baisse (moins pénible voire

plus pénible du tout), l'agent ne bénéficiera pas de la pénibilité (puisque'il n'aura pas été « exposé » pendant le délai minimum requis). La cohérence entre le délai d'exposition et la périodicité de la révision n'est dès lors plus respectée.

Quant à la prise en compte des « mesures mises en œuvre par les pouvoirs ou organismes publics pour réduire la pénibilité de la fonction », il n'y a aucune précision sur la manière dont cela sera fait. La prise en compte de l'impact de celles-ci se fera-t-elle de manière « objective, mesurable, contrôlable et enregistrable » ?

Contrairement aux déclarations du Ministre, l'entrée en vigueur de cet avant-projet de loi n'est pas conditionnée à l'entrée en vigueur des arrêtés royaux fixant la liste des métiers pénible ni des périodes assimilées. Que les arrêtés soient pris ou non, la loi entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Enfin, subsistent les problèmes déjà dénoncés de discrimination, d'inégalité et de perte de revenus pour les pensionnés.

Fait à Bruxelles le 16 mai 2018.

Stéphane Breckpot,

Président de la Commission Entreprises publiques.

COMITE OVERHEIDSBEDRIJVEN

ADVIES Nr. 78

Betreffende een voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.

Brussel, 16 mei 2018

In antwoord op een vraag tot advies van de Minister belast met ambtenarenzaken d.d. 4 mei 2018 heeft het Comité Overheidsbedrijven in toepassing van artikel 31, §3, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven het volgende advies verleend aangaande een voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.

Het Comité Overheidsbedrijven brengt een verdeeld advies uit om de hierna vermelde redenen.

Bpost en Proximus geven een positief advies.

Maar, **Bpost** kan geen positief advies geven op de twee volgende punten:

1. Het feit dat men, om met ingang van 1/1/2020 te kunnen genieten van een verhogingscoëfficiënt (en dus later van een snellere pensionering), op dat moment dezelfde zware functie moet uitoefenen als de zware functie die men voorafgaand aan 1/1/2020 uitoefende
2. Het feit dat men bovendien vanaf 1/1/2020 enkel van een verhogingscoëfficiënt kan genieten indien men op dat moment nog altijd een functie uitoefent die krachtens het nog te publiceren K.B. als een zware functie wordt beschouwd, ook al heeft men voordien al een aantal jaren een functie uitgeoefend die krachtens het nog te publiceren K.B. als een zware functie wordt beschouwd.

Als werkgever oordeelt **Proximus** immers dat met de verhoging van pensioengerechtigde leeftijd het noodzakelijk is dat maatregelen genomen worden voor functies die elementen van de zwaarte omvatten zodat deze functies van een gunstiger regeling kunnen genieten en dit zonder aanvullende kosten voor de werkgever.

Desalniettemin betreurt Proximus een gebrek aan duidelijkheid in de huidige de tekst, wat een onzekerheid creëert over de complete visie van het dossier:

- Het voorontwerp betreft alleen de ambtenaren van de publieke sector: er werd uitgelegd gedurende de vergadering dat dezelfde tekst voor de contractuele werknemers en zelfstandigen bestaat. Proximus zou de tekst voor de contractuele werknemers in de publieke sector graag willen ontvangen om ervoor te zorgen dat er geen discriminatie tussen de ambtenaren en de contractuele werknemers zou kunnen bestaan.
- Het voorontwerp voorziet dat de functies die genieten van een erkenning als zijnde zwaar en de werkelijke gepresteerde diensten door een koninklijk besluit zullen worden bepaald: Proximus wenst te worden gehoord in verband met de opstelling van deze lijst.

Ten slotte betreurt Proximus dat indien een functie, erkend als zwaar, sinds jaren uitgeoefend werd en indien deze voor één of andere reden niet meer uitgeoefend werd juist voor 01/01/2020, dat in deze situatie alle tevoren uitgeoefende jaren niet meer erkend worden in de rekening van de opbouw van vervroegd pensioenrechten.

De Belgische spoorwegen onthouden zich

Vooreerst wensen de **Belgische spoorwegen** de volgende opmerkingen over te maken:

1. Artikel 4:

Artikel 4 bepaalt hoe de lijst van functies met een of meer elementen van zwaarte moet worden opgesteld.

Deze lijst wordt opgesteld door KB, geraadpleegd in de Ministerraad, op voorstel van de Minister van Pensioenen en met instemming van één of meerdere delegaties van de vakbondsorganisaties in Comité A.

Men moet opmerken dat de vakbondsvertegenwoordigers van het personeel van de Belgische Spoorwegen niet rechtstreeks zitting hebben in Comité A, maar in de Commissie overheidsbedrijven. De Belgische Spoorwegen vinden dat ook zij betrokken moeten worden bij het opstellen van deze lijst.

Ook de Belgische Spoorwegen zijn niet in Comité A vertegenwoordigd, maar in de Commissie Overheidsbedrijven.

2. Artikel 21:

De wettelijke werkgever van het rijdend personeel is HR Rail en niet de NMBS (de facto werkgever). (Deze nuance komt duidelijk naar voor in artikel 89/2, §1, lid 1, ingevoegd door artikel 21.)

Het is echter waar dat het overgrote deel van het rijdend personeel in de zin van het pensioenreglement in dienst is van de NMBS. Het zou echter beter zijn om in de titel van hoofdstuk 3 en afdeling 2 van hoofdstuk 3 "Rijdend personeel van de Belgische Spoorwegen" aan te duiden in plaats van "NMBS", ook al wordt deze laatste term door iedereen normaal begrepen.

Bovendien wordt in de memorie van toelichting met betrekking tot artikel 21 gepreciseerd dat het plan voor de geleidelijke verhoging van de leeftijden en de anciënniteit die vereist zijn voor het openen van pensioenrechten voor rijdend personeel "uitsluitend betrekking heeft op personeelsleden die hun loopbaan bij de NMBS beëindigen". Dit betekent "HR Rail" of "Belgische Spoorwegen". Om verwarring te voorkomen, zou het daarom waarschijnlijk passend zijn dit te verduidelijken.

Het zou inderdaad kunnen dat een statutair lid van het rijdend personeel, in het kader van een gemengde loopbaan, het beroep van rijdend verlaat om "sedentair" agent te worden bij de NMBS of bij één van de andere twee Belgische spoorwegondernemingen

(Infrabel of HR Rail). Het is niet dit geval dat wordt uitgesloten, maar wel het geval van de agent die HR Rail verlaat.

Vervolgens wensen de **Belgische spoorwegen** te benadrukken dat ondanks de in het betrokken ontwerp opgenomen overgangsmaatregelen naar het rijdend personeel toe de aantrekkelijkheid van deze beroeps categorie op een aanzienlijke wijze zal beïnvloed worden.

De **Belgische Spoorwegen** betreuren ook het feit dat, in het algemeen, jaren in een zware functie vóór 01/01/2020 (die talrijk kunnen zijn) niet als zodanig worden erkend voor het recht op een vervroegd pensioen als die zware functie niet langer wordt uitgeoefend in de periode onmiddellijk voorafgaand aan 01/01/2020.

ACV-Transcom en ACOD geven een negatief advies.

Met betrekking tot de beslissingen van de Ministerraad van 4 april 2018 inzake dit wetsontwerp, stelt **ACV-Transcom** verbeteringen vast ten opzichte van voorliggend wetsontwerp:

- Beslissing om het in artikel 2 vermelde toepassingsgebied niet te beperken tot de ambtenaren die vastbenoemd zijn of voorzien van een gelijkgestelde benoeming, maar uit te breiden met de contractuelen die in de publieke sector werken en die hun beroep uitoefenen onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden als hun vastbenoemde collega's.
- Het rekening houden met de impact van het genderaspect
- Garantie dat de afschaffing van de tantièmes pas zal plaatsvinden na het invoeg treden van het KB met de lijst van de functies die als zwaar worden beschouwd in de publieke sector.

Verder heeft **ACV-Transcom** volgende opmerkingen:

1. In artikel 4, §1 wordt gesteld dat met betrekking tot het bepalen van de lijst met functies het akkoord van één of meerdere van de delegaties van de vakorganisaties in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten nodig is. En dat daarbij de grenzen van de op voorhand vastgelegde beschikbare financiële middelen nageleefd moeten worden.

Ten eerste willen wij nu al stellen dat wij in het Comité A voor ACV-Transcom in elk geval uitgaan van een negatief advies over dit wetsontwerp indien de lijst met functies niet onderhandeld werd.

Ten tweede willen we aanmerken dat werken vanuit een financiële enveloppe een te stringent kader oplevert. Er is budgettaire flexibiliteit nodig om deze discussie te kunnen voeren. Zowel nu als bij de volgende evaluatie vrezen we dat budgettaire beperkingen de discussie negatief zullen beïnvloeden. Hoe kan men immers de evaluatie op een wetenschappelijk onderbouwde wijze uitvoeren als in de Memorie van Toelichting duidelijk staat dat “de evaluatie rekening moet houden met de op voorhand vastgelegde middelen”.

2. Artikel 5, §1. De verhogingscoëfficiënt zware beroepen wordt enkel toegepast op voorwaarde dat de duur van de diensten bedoeld in het tweede lid gepresteerd in een overeenkomstig artikel 4 als zwaar erkende functie, minstens (vijf tot tien) jaar bedraagt. ACV-Transcom stelt dat vijf jaar voldoende is om het recht te openen.
3. Artikel 5, §2. ACV-Transcom vreest dat met betrekking tot gepresteerde diensten voor 2020 een groot aantal diensten niet in aanmerking zullen kunnen worden genomen omdat de voorwaarde te strikt is waardoor er te veel mensen uit de boot zullen vallen. We illustreren met twee voorbeelden:
 - Iemand in een zwaar beroep beslist om een administratieve functie te gaan uitoefenen in 2019. In januari 2020 slaagt hij niet voor zijn stage en hij keert terug in een zwaar beroep.
 - Een postbode werkt 35 jaar als postbode en verandert in april 2018, ten gevolge van de zwaarte van zijn beroep, naar een andere functie.

Het is onverenigbaar met de geest van het wetsontwerp dat de jaren voor 2019 niet in aanmerking komen.

Bovendien moet het dan ook nog eens gaan om dezelfde functie. Wat met de overgang op 1 november 2019 van een zwaar beroep met drie criteria naar een ander zwaar beroep met twee criteria?

4. Artikel 5, §3. ACV-Transcom verdedigt het principe dat werkelijk gepresteerde diensten onder een tantième 1/60e, die vanaf 2020 erkend worden als zwaar beroep maximaal meetellen als aanneembaar voor de opening van het recht op pensioen. 10 jaar is hierbij een minimum. ACV-Transcom is van oordeel dat de effectief gepresteerde diensten in aanmerking moeten worden genomen en dat de in het wetsontwerp gemaakte link met een evenredige periode voor de opening van het recht dus niet rechtvaardig is.
5. Artikel 5, §4. Net zoals met betrekking tot de lijst met functies, gaat ACV-Transcom uit van een negatief advies over dit wetsontwerp als er geen duidelijkheid is over wat bedoeld wordt met ‘werkelijk gepresteerde diensten’
6. Artikel 5, Memorie van toelichting. ACV-Transcom vraagt de toepassing van de verhogingscoëfficiënten onder de leeftijd van 60 jaar. Volgens de Memorie van toelichting is de toepassing immers beperkt omdat de erkenning van de zwaarte van de functie niet toelaat uit te treden vóór de leeftijd van 60 jaar. Dit zorgt voor een beperkend effect van de verhogingscoëfficiënten, waardoor velen het volledige voordeel van de weging die aan de zwaarte van hun beroep wordt gegeven, niet zullen kunnen genieten.
7. Artikel 10: Wat betreft de verhogingscoëfficiënten verbonden aan de preferentiële tantièmes, worden zij afgeschaft mits overgangsmaatregelen voor de personeelsleden die 56 jaar of ouder zijn in 2020. ACV-Transcom beschouwt dit als contractbreuk en vraagt dat de verworven rechten, niet enkel voor de berekening van het pensioen maar ook voor de loopbaanvoorwaarde, met betrekking tot de gepresteerde periodes worden hersteld. De jaren voor 1/1/2020 gepresteerd onder een preferentieel tantième dienen dus als gevrijwaard beschouwd te worden, zonder enige discriminatie naar leeftijd.
8. Artikel 11: ACV-Transcom vraagt om de overgangsmaatregelen voor de personen die relatief dicht bij hun oppensioenstelling staan, vroeger te starten.
9. Artikel 13: ACV-Transcom vraagt dat ten opzichte van het huidige systeem geen verlies wordt geleden op het ogenblik van de “Pensioen-datum”.
10. Artikel 21: ACV-Transcom vreest voor de aantrekkelijkheid van het beroep van rijdend personeel. HR Rail heeft de laatste periode enorm veel moeite om voldoende

- treinbestuurders en treinbegeleiders te vinden zodat de dienstverlening kan worden blijven gegarandeerd. Deze maatregel zal de inspanningen voor HR Rail nog verzwaren.
11. We merken verder op dat in Hoofdstuk 3, afdeling 2, zowel HR Rail als NMBS door elkaar gebruikt worden. Dit zou idealiter gewijzigd worden in 'Belgische Spoorwegen'.

Terwijl het dossier onder het mom van hoogdringendheid voor advies wordt voorgelegd aan het Comité Overheidsbedrijven, kan de **ACOD** niet anders dan zich verbazen over het stilzwijgen van de minister in dit dossier. Al maandenlang heeft de minister geen contact meer met de vakorganisatie opgenomen.

De **ACOD** kan moeilijk met volledige kennis van zaken een standpunt bepalen aangezien in dit dossier nog veel onzekerheden blijven bestaan.

Zo spreekt de voorgelegde tekst enkel over de maatregelen voor de statutaire personeelsleden, zonder de geringste oplossing aan te reiken voor de contractuele personeelsleden, die dezelfde functie uitoefenen als hun statutaire collega's. Hoogstens vinden we in de memorie van toelichting een verwijzing naar de toestand van de contractuele personeelsleden van de openbare sector. Volgens de memorie van toelichting wordt in dit voorontwerp van wet een titel toegevoegd "om eenzelfde erkenningsmechanisme in te voeren". De door de minister verdedigde harmonisering van de verschillende pensioenstelsels wordt evenwel niet gewaarborgd.

De aangehaalde onzekerheden hebben ook betrekking op de lijst van de zware functies, die specifiek voor de statutaire personeelsleden zal zijn. Ondanks de uitleg van de vertegenwoordiger van de minister, lijkt het duidelijk dat meerdere lijsten van zware beroepen zullen worden opgesteld (een per stelsel) en we hebben geen enkele garantie gekregen dat dit op een coherente manier zal worden gedaan. Dezelfde ongerustheid bestaat ook met betrekking tot de herziening van deze lijsten in de toekomst.

Hoewel het voorontwerp voorziet dat een koninklijk besluit de gelijkgestelde periodes voor de berekening van de zwaarte van het beroep zal bepalen, is dit niet toegevoegd aan het dossier, waardoor grote onzekerheid blijft bestaan over die periodes en hoe die concreet in aanmerking zullen worden genomen. Worden - rekening houdend met het toepassingsveld van de titel van dit voorontwerp van wet - de in dit koninklijk besluit gelijkgestelde periodes ook in aanmerking genomen voor de contractuele personeelsleden?

De **ACOD** is gekant tegen het restrictieve karakter van de vereiste voorwaarden (uitoefening van dezelfde als zwaar erkende functie en zonder rekening te houden met vroegere andere functies, die eveneens als zwaar zullen worden erkend) om het zware beroep van voor 1 januari 2020 in aanmerking te nemen. De toestand van de personen, die bijvoorbeeld naar aanleiding van een arbeidsongeval gereffecteerd zijn geweest, wordt jammer genoeg niet in aanmerking genomen.

Het voorontwerp van wet voorziet dat de zwaartecoëfficiënt alleen wordt toegepast als de (effectieve en gelijkgestelde) diensten gedurende 5 tot 10 jaar in een zware functie zijn gepresteerd. Het voorontwerp voorziet evenwel niet de manier waarop deze termijn zal worden bepaald.

De lijst met functies zal om de 5 jaar kunnen worden herzien. Als de “flexibele blootstellingsperiode (van 5 tot 10 jaar), vereist om de zwaartecoëfficiënt te kunnen toepassen, wordt bepaald voor een duurtijd van meer dan 5 jaar en deze zware functie naar beneden wordt herzien (minder zwaar wordt of zelfs helemaal niet meer zwaar zal zijn), zal het personeelslid het zware beroep niet genieten (aangezien het niet gedurende de vereiste minimumtermijn zal zijn “blootgesteld”). De samenhang tussen de blootstellingstermijn en de periodiciteit van de herziening wordt daardoor niet langer gerespecteerd.

Aangaande het in aanmerking nemen van de “maatregelen die de openbare diensten of overheden invoeren om de zwaarte van het beroep te beperken”, wordt helemaal niet verduidelijkt op welke manier dit zal gebeuren. Zal de impact van deze maatregelen op een “objectieve, meetbare, controleerbare en registreerbare” manier in aanmerking worden genomen?

In tegenstelling tot de verklaringen van de minister, is de inwerkingtreding van dit voorontwerp van wet niet gekoppeld aan het van kracht worden van de koninklijke besluiten die de lijst van de zware functies of gelijkgestelde periodes vastleggen. Of die besluiten er nu wel of niet komen, de wet zal hoe dan ook op 1 januari 2020 in werking treden.

Tot slot blijven de reeds aangeklaagde problemen inzake discriminatie, ongelijkheid en inkomensverlies voor de gepensioneerden bestaan.

Gedaan te Brussel op 16 mei 2018,

S. Breckpot,

Voorzitter van het Comité Overheidsbedrijven,



**Onderhandelingscomité
van het militair personeel
Permanent secretariaat**
Kwartier Koningin Elisabeth
Eversestraat 1
1140 BRUSSEL

25 JUN 18

N-451

**PROTOCOL NR. N-451
BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE
OP 25 MEI EN 1 JUNI 2018 WERDEN GEVOERD IN HET
ONDERHANDELINGSCOMITE VAN HET MILITAIR PERSONEEL**

Betreffende

Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.

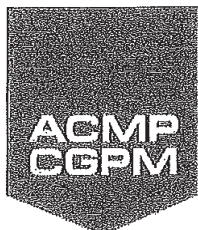
Conclusies van de onderhandeling

De standpunten van de ACMP (Bijl A), van het VSOA (Bijl B), van het ACV Openbare Diensten (Bijl C) en de ACOD (Bijl D) worden in bijlage hernomen.

De afvaardigingen van de vakorganisaties geven hun akkoord om de termijn tot het overmaken van eventuele opmerkingen in te korten tot 5 dagen vanaf de ontvangst van het ontwerp van het protocol.

De voorzitter

Luitenant-generaal Jean-Paul CLAEYS



Bylage A

Zaventem, 14 juni 2018

Standpunt van de militaire vakbond ACMP-CGPM

Militair Onderhandelingscomité – Zitting van 25 mei en 1 juni 2018
Dossier N-451

Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.

Midden oktober 2016 werd door de regering een ingrijpende pensioenhervorming aangekondigd waarbij onder meer de preferentiële pensioenregeling van de militairen zou worden afgeschaft. De aangekondigde overgangsmaatregelen zorgden voor heel wat sociale onrust onder de militairen. De impact op Defensie, en op het moreel van de militairen in het bijzonder, was ongezien en heeft geleid tot een opmerkelijke betoging op 15 november 2016 waarbij meer dan 1 op 3 militairen hun ongenoegen hebben geuit. De verhouding manifestanten ten opzichte van het resterend en de beschikbare militairen was dus ongezien in ons land.

In de wetenschap dat militairen niet over dezelfde vakbondsprerogatieven en actiemiddelen beschikken zoals andere werknemers in ons land, mag van de overheid verwacht worden dat het militaire statuut, evenals het pensioenstelsel met de grootste zorg wordt benaderd. Gedurende vele maanden werden regelmatige contacten onderhouden met zowel de minister van Pensioenen als de minister van Defensie. Telkens werd er gepoogd om niet alleen behoorlijke overgangsmaatregelen uit te werken, maar eveneens een aanvaardbaar pensioenstelsel te voorzien voor de periode waarna de pensioenhervorming in haar geheel zal voltooid zijn.

Afgezien van de ernstige gesprekken die er werden gevoerd, evenals de constructieve voorstellen die aangeleverd werden, maakt de militaire vakbond ACMP-CGPM volgende vaststellingen:

- De **overgangsmaatregelen** zorgen er voor dat een overgrote meerderheid aan militairen, die dichtbij hun pensioen staan en die vandaag 50 jaar of ouder zijn, dankzij het stelsel van de **lange loopbanen** kunnen gevrijwaard blijven van een verhoging van hun pensioenleeftijd zonder enige impact op de berekening van hun pensioenbedrag.
- Een belangrijk deel van de militairen die op meer dan 6 jaar van hun huidige pensioenleeftijd (= 56 jaar) staan, die vandaag 42 jaar of ouder zijn én vóór hun 21^{ste} verjaardag als militair in dienst waren, zullen eveneens dankzij het stelsel van de **lange loopbanen** een beperkte verhoging van hun pensioenleeftijd kennen. Deze groep zal weliswaar een beperkte verhoging van de pensioenleeftijd van 2 jaar ondervinden, doch eveneens zonder negatieve impact op hun pensioenbedrag.

ACMP-CGPM Romboutsstraat 1 Bus 021 | 1932 Zaventem | T 02 245 72 14 | F 02 245 73 01 | st@acmp-cgpm.be | www.acmp-cgpm.be



- Alle militairen die vandaag jonger zijn dan 42 jaar, zullen geconfronteerd worden met een verhoging van hun pensioenleeftijd die uitgedrukt in jaren minstens 2 jaar hoger ligt dan de huidige voorziene pensioenleeftijd. Deze verhoging kan in vele gevallen oplopen tot 4 jaar, waardoor de vroegst mogelijke pensioenleeftijd 60 jaar zal worden. Deze verhoging staat in contrast met de vaststelling hoe de overige burgers in België hun wettelijke pensioenleeftijd zullen zien verhogen met (slechts) twee jaar.
- De militairen die jonger zijn dan 35 jaar en pas op 22-jarige leeftijd hun actieve loopbaan gestart zijn, riskeren ook een lager pensioenbedrag te ontvangen niettegenstaande deze minstens 4 jaar langer zullen moeten werken. Volgend voorbeeld ter illustratie:

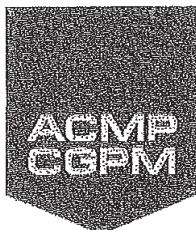
Een militair geboren in 1990 en in 2010 op 20-jarige leeftijd in dienst getreden, zal mits de erkenning van de *zware functie* op de minimumleeftijd 60 jaar met pensioen kunnen vertrekken, maar zal echter in de pensioenberekening NIET het maximum haalbare percentage van (= 75%) van de referentiewedde kunnen behalen, doch slechts 71,78%. Deze persoon zal dus nog quasi een jaar extra moeten blijven werken, teneinde via de toekenning van de penibiliteitsbonus alsnog het hoogst haalbare pensioenbedrag te bereiken.

Bovenstaand voorbeeld is een rechtstreeks gevolg van de *afschaffing* van de *tantièmes*. Ten opzichte van het huidige pensioenstelsel voor de militairen, betekent dit dus 5 jaar langer werken alvorens hetzelfde pensioenbedrag te bereiken als dat men in het huidige pensioenstelsel zou kunnen bekomen.

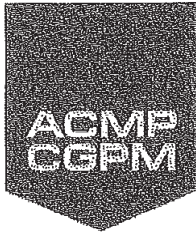
Een militair die nog jonger is bij het in voege treden van deze pensioenhervorming en eveneens op 20-jarige leeftijd of later in dienst is getreden, zal zelfs nog één (tot 62 jaar) of meerdere jaren (63 jaar tot 67 jaar al naargelang de start van de loopbaan) langer in dienst moeten blijven, teneinde het hoogst haalbare pensioenbedrag te bereiken.

Dit is een aanzienlijke aantasting van het pensioenstelsel van de militairen die meer dan het dubbele of zelfs een hoger veelvoud van de te leveren inspanning betekent ten opzichte van de andere burgers in ons land. Eens de pensioenregeling in regime is en alle mogelijke overgangsmaatregelen hun uitwerking hebben gehad, zal de veel voorkomende regel zijn dat een militair ten vroegste op 60 jaar met pensioen kan en voor een volledig pensioen gemiddeld tot 62 jaar of langer zal moeten werken.

Bovenstaande vaststelling zorgt ervoor dat de voorliggende pensioenhervorming voor de militairen als disproportioneel wordt ervaren ten opzichte van de rest van de bevolking. Daarenboven moeten we vaststellen dat dergelijke – directe en indirecte – verhogingen van de pensioenleeftijden in combinatie met het verdampen van werkbare functies bij Defensie, haaks staan op de steeds hoger liggende standaarden inzake de operationele inzetbaarheid van het militair personeel en bij uitbreiding de operationele slagkracht van Defensie.



- Voor de specifieke doelgroep van het *luchtvarend personeel* van Defensie werden eveneens overgangsmaatregelen voorzien. Doch zullen op termijn ook piloten uiteindelijk tot 60 jaar en meer aan de slag moeten blijven. Dit is vanuit operationeel oogpunt pure waanzin.
- De criteria om een functie te erkennen als een *'zware functie'* zijn gebaseerd op 4 criteria zoals opgenomen in het voorontwerp van wet artikel 3 § 1. Deze criteria zijn volledig geënt op welzijnsaspecten die weliswaar ook kunnen toegepast worden in een militaire context. Daarentegen wordt er op geen enkel ogenblik rekening gehouden met de vele andere *specifieke* en *bijzondere aspecten*, die het *militair beroep* kenmerken.
- De erkenning van een zware functie levert weliswaar een *penibiliteitsfactor* op, die zijn impact heeft op het aspect van de te behalen loopbaanduur. Daarentegen vertalen de gewerkte jaren in een zware functie zich niet rechtstreeks in een gunstigere berekeningsbasis voor het bepalen van het pensioenbedrag. Hierdoor moet men *de facto* toch 'langer' blijven werken wil men geen verlies doen in de toekenning van een evt. *pensioenbonus*, die moet toelaten om een evenwaardig pensioenbedrag te bekomen als wat het huidige pensioenstelsel voorziet. De logica wil dat men enerzijds erkent dat het uitoefenen van een zware functie toelaat om de actieve dienst vroeger te verlaten, doch terzelfdertijd de betrokken werknemer penaliseert op het geldelijke aspect van het pensioen. **Wie een zware functie uitoefent kan dus vroeger stoppen met werken, doch met een lager pensioenbedrag als gevolg.**
- Wat het specifieke concept van de *pensioenbonus* betreft, wordt vastgesteld dat er eigenlijk een pervers effect ontstaat dat vooral in het voordeel werkt van de Staat en voor een groot deel te wijten is aan het behouden van het maximum plafond van 75%. Wanneer de betrokken werknemer toch langer aan de slag blijft kan de langere diensttijd ervoor zorgen dat betrokkene de facto meer dienstanciënniteit opbouwt waardoor de pensioenbonus waardeloos wordt, of dat de pensioenbonus afgevlakt wordt door het relatief plafond van 75% in de berekening van het pensioenbedrag. M.a.w. dit systeem ondergraaft de filosofie van het belonen van de militair die er voor kiest, om alsnog zijn activiteit verder te blijven uitvoeren dan de vroegst mogelijke leeftijd om uit te treden.
- De *duurzaamheid* van de *pensioenmaatregelen* en de erkenning van de militaire functie als zware functie zijn *niet gegarandeerd*, gelet op de vijfjaarlijkse herziening van de lijst met zware functies. Gedurende de onderhandelingen binnen de schoot van het militair onderhandelingscomité werd door de minister van Pensioenen echter aangekondigd dat er een belangrijke stap in de goede richting zal voorzien worden, door in het voorontwerp van wet in artikel 4 te voorzien om het uitvoeringsbesluit ter vastlegging van de zware functies en de effectief gepresteerde diensten eveneens voor te leggen aan het Militaire Onderhandelingscomité (zie bijlage).



- Wat betreft de overgangsmaatregelen als gevolg van de pensioenhervorming uit 2009 zijn we van oordeel dat de militairen geboren in 1968 niet de volle beschermingsmaatregel genieten die destijds werd voorzien.

Besluit:

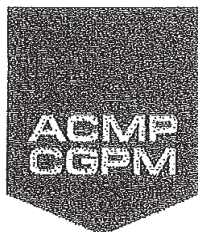
Als militaire vakbond ACMP-CGPM waren we bereid om een verhoging van de pensioenleeftijd aan te nemen op hetzelfde ritme en volgens dezelfde timing als alle andere Belgen, zijnde 1 jaar in 2025 en 1 jaar in 2030. Voor een deel van de huidige militaire populatie is dit inderdaad het geval. Gaandeweg, de vaak constructieve besprekingen, waren we evt. nog bereid om nog een extra inspanning te leveren, mits spijkerharde garanties dat ook andere compenserende maatregelen zouden kunnen bekomen worden. Maar een behoorlijk aantal militairen, die wat later dan het gemiddelde bij Defensie zijn toegetreden, evenals de jongere militairen en hun toekomstige collega's zullen nog steeds met een brutale leeftijdsverhoging te maken krijgen, die bovendien gepaard gaat met een grove vermindering van het pensioenbedrag. Dit laatste is een element dat de overheden waarmee onderhandeld werd lange tijd hebben kunnen verbergen. Doch tijdens het ultieme onderhandelingsproces zijn deze effecten duidelijk geworden.

Gelet op een diepgaande analyse en interne consultatie van onze achterban, waarbij alle bovenstaande vaststellingen werden belicht, kan de militaire vakbond **NIET AKKOORD** gaan met het voorliggende *Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.*

Namens de militaire vakbond ACMP-CGPM,

Yves HUWART
Vaste Afgevaardigde

Bijlage: Aanvullende technische nota zware functies -- Militairen



Bijlage aan Standpunt van de militaire vakbond ACMP-CGPM inzake het Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.

AANVULLENDE TECHNISCHE NOTA ZWARE FUNCTIES - MILITAIREN

Volgend op de onderhandelingscomités van 25 mei en 1 Juni 2018, brengt het kabinet Pensioenen de volgende verduidelijkingen aan met betrekking tot het voorontwerp van wet betreffende de zware functies en de impact ervan op de militairen:

- De engagementen van de Staat die werden aangegaan in het kader van het protocol in het Comité A gelden eveneens voor de militairen (cf. het protocol in bijlage).
- ~~Zoals ieder uitvoeringsbesluit op het vlak van pensioenen zullen de koninklijke besluiten ter vastlegging van de lijst met zware functies en de preferentieel geposeerde diensten worden voorgelegd aan het Onderhandelingscomité van de militairen.~~
- Het luk zware functies van het voorontwerp van wet is ook van toepassing op de militairen, met inbegrip van de bonus zware functies, volgens dezelfde modaliteiten als deze die gelden voor de andere ambtenaren. Het enige verschil betreft de mogelijkheden voor vervroegde uittrekking die, voor de militairen, deze zullen zijn die opgenomen zijn in de tabel van het nieuwe artikel 89/1 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen.
- Met leidinggevende functie in de lijst van de zware functies wordt bedoeld, wat betreft de militairen, de opperofficieren.
- Betreffende de BDL zal de Minister van Pensioenen een voorstel tot modulering voorleggen aan de Regering om te verduidelijken dat de minimale blootstellingsduur wordt teruggebracht tot de maximumduur van een aanwerving indien deze onder de 10 jaar ligt.
- Er zal worden verduidelijkt in artikel 22 van het voorontwerp van wet dat de afschaffing van het preferentieel stelsel van de militairen ten vroegste kan plaatsvinden bij de inwerkingtreding van de koninklijke besluiten waarin de lijst van de zware functies is opgenomen.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPEENBAAR AMBT

Dyke B

Protocol

14/06/18

Onderhandelingscomité (CONEGO) betreffende dossier N-451: "Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag"

In navolging van het voorwaardelijk akkoord van VSOA over het algemeen kader van dit voorontwerp van wet in Comité A van 23 mei 2018 met volgende redenen:

"1. Bij gebreke aan een wetgevend initiatief verliest iedereen door de wettelijk voorziene afbouw van de verhogingscoëfficiënten tot 1.05 en minder in het jaar 2022, zelfs wie vandaag tertiële 1/50 geniet (wet 15.05.1984 artikel 46 3/1).

2. VSOA wil constructief meewerken aan het debat en het beslissingsproces. Zo krijgen enkele beroepsgroepen die een zwaar beroep uitoefenen bij de overheid voor het eerst een erkenning en de kans een beetje vroeger met pensioen te vertrekken, waar er andere categorieën zijn voor wie vandaag die erkenning moeilijker te verantwoorden is.

3. VSOA kreeg de garantie van de regering dat het enkel een reorganisatie en geen besparingsoperatie is en dat de volledige enveloppe voorzien voor de tertiëles daadwerkelijk gebruikt wordt voor de reorganisatie van het stelsel.

4. Dit is de eerste mogelijk corrigerende maatregel in een waslijst van gefractioneerde pensioenmaatregelen die de pensioenleeftijd uitstellen of het pensioenbedrag aantasten. Deregering verhoogde eenzijdig de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar in 2030, schafte de diplomabonificatie af zowel voor de berekening als voor de loopbaan enz."

met volgende voorwaarden:

1. volledige uitvoering van alle bepalingen van het protocol gesloten in het Comité A. VSOA beklamt voort daarbij het belang van de in de werkgroep met het kabinet pensioenen onderhandelde lijsten zware beroepen en perioden van effectieve prestaties. Een wijziging aan deze lijsten als bijlage bij het protocol maakt het voorwaardelijk akkoord van het VSOA ongedaan.

2. als de regering, om welke reden ook, dit voorontwerp van wet niet realiseert, moet de regering regelgevend optreden zodat de automatische vermindering van de verhogingscoëfficiënten van de tertiëles een halt wordt toegevoerd, in overeenstemming met artikel 46 3/1 laatste lid van de Wet van 15.05.1984

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15
info@slfp-defense.be - www.slfp-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

1



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

En met de volgende opmerkingen

"1. schending van verworven rechten: art. 5 § 2: wie een erkenning als zwaar beroep heeft en een gunstig preferentieel tantième had, krijgt de duur van zijn loopbaan in tantièmes slechts erkend door de vermenigvuldiging van de loopbaan met coëfficiënt 1.10 (1/50) of 1.05 (1/55). Dat is in strijd

a. enerzijds met blz.34 van het regeerakkoord: "In elk geval zijn de in het ambtenarenstelsel opgebouwde pensioenrechten verworven" en

b. anderzijds met artikel 46 §1 van de wet houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen en de overgangsmaatregelen die daarmee gepaard gaan, ook verzekerd in het regeerakkoord blz. 31.

M.a.w. coëfficiënt 1.2 voor de periode tot 01.01.2017 voor wie tantième 1/50 had (voor de politie e.a.); coëfficiënt 1.09 voor de periode tot 01.01.2017 voor wie tantième 1/55 had (voor onderwijzend personeel e.a.). Voor de periode 01.01.2017-01.01.2020 moet minstens de afbouw voorzien in art. 46 §1 gevolgd worden voor alle categorieën. Voor de militairen daarentegen moet voor de gehele periode voorafgaand aan 01.01.2020 coëfficiënt 1.2 gehanteerd worden gelet op de vrijstelling voor hen van deze afbouw van verhogingscoëfficiënten.

2. VSOA betreurt dat het voorontwerp van wet ervoor kiest om de termijn in art. 5 § 1 (minstens tien jaar zwaar beroep uitgeoefend hebben om erkenning te krijgen) te koppelen aan de termijn in artikel 5 §3 (tien jaar retroactieve erkenning voor wie voor het eerst erkend wordt in zijn zwaar beroep, met voorwaarden)

3. aansluitend bij punten 1 en 2: wat met de specifiteit van de beroepen zoals militair en politie?

4. bovendien moet het zwaar beroep zijn uitgeoefend, om zijn jaren voorafgaand aan de hervorming enigszins te kunnen laten meetellen, onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van de zware beroepen. Dit sluit vele jaren van zware arbeid uit van begunstiging: vergeefse noeste arbeid! Wat bv. ook met mensen die net op dat moment tijdelijk ongeschikt werden, precies omdat het beroep zo zwaar is?

5. VSOA is verheugd dat de overgangsmaatregelen nog kunnen worden uitgebreid, maar wenst dit toegepast en uitgebreid minstens zoals de eerdere overgangsmaatregelen voorzagen, en dit voor al wie met de afschaffing van de tantièmes en de andere begunstigingsmaatregelen te maken krijgt.

6. effectief gepresteerde diensten: wat met deeltijds werkenden? (treft vaak vrouwen), te beperkte termijn van ziekte (21 dagen).

7. Het voorontwerp van wet stelt in zijn artikel 3 §1 vier criteria vast om de zwaarte van een beroep vast te stellen (belastende arbeidsomstandigheden, werkorganisatie, veiligheidsrisico en mentale of emotionele belasting).

Bijgevolg zou

a. de mentale belasting op zich eveneens moeten meetellen voor de bepaling van de zwaarte van het beroep. Het enkel cumuleerbaar maken ervan met een ander criterium is in strijd met de adviezen van het Nationaal Pensioen Comité en treft zo een aantal categorieën, vooral vrouwen (denk

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15
info@slfp-defense.be - www.slfp-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

2



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

aan onderwijs), die nu geen of een te geringe erkenning krijgen terwijl ze wel een zwaar beroep uitoefenen.

b. er niet drie maar vier coëfficiënten toegekend moeten worden, zodat logischerwijze wie een erkenning met 4 criteria krijgt, coëfficiënt 1.20 toegewezen wordt.

8. het voorontwerp van wet klest ervoor om een beroep als zwaar in te delen volgens het aantal criteria dat toegekend wordt. Niettemin, niet het aantal criteria geeft steeds de doorslag, ook één enkel criterium kan ervoor zorgen dat in de praktijk een beroep bijzonder zwaar is. Daarmee wordt geen rekening gehouden.

9. VSOA stelde meer beroepen voor dan de lijst vandaag voorziet. Ook stelde VSOA voor om sommige beroepen als zwaarder te erkennen dan de lijst vandaag toestaat. VSOA zal bij de evaluatie van de lijsten binnen vijf jaar zijn rol van verdediger van de belangen van zijn leden waarmaken.

10. bonus: de verwarring wordt groter. De overheid voorzag eerst in een bonus onder de vorm van een percentage van het pensioenbedrag om langer te blijven werken dan het vervroegd pensioen, en vormde dat in 2014 om naar een forfaitair bedrag opdat het billijker zou zijn. Nu keren we weer terug naar een berekening met een actuariële formule gebaseerd op de resterende levensverwachting. Mensen zullen niet langer werken voor een niet voldoende aanmoedigende premie

11. indeloopbaanmaatregelen zijn erg belangrijk. Zelfs met een zwaar beroep kan men nooit vroeger dan 60 jaar met pensioen. Een in detail uitgewerkt voorstel van elndeloopbaanmaatregelen -samen met een voorstel dat aansluit bij het voorstel in de private sector 'werkbaar werk'- is noodzakelijk. Er moet rekening gehouden worden met de leeftijd waarop nog steeds een zwaar beroep wordt uitgeoefend. Een verankering organiseren van de bestaande vervroegde uitstapregelingen in de diverse statuten, vb. bij Defensie, waar vroeger dan op 60 jaar kan worden uitgestapt, dringt zich op."

VSOA-DEFENSIE wenst het kabinet pensioenen te bedanken voor de constructieve voorafgaande besprekingen waaruit een ontwerp van principeakkoord is ontstaan met elf punten te zijnen laste en twee punten ten laste van het ministerie van Defensie. In oktober 2017 was ons advies negatief maar de besprekingen konden nog tot een goed einde komen naargelang:

1. de waardering van de reeds gepresteerde loopbaan;
2. de impact van de penibilliteit op de toekomstige loopbaan;
3. de interne maatregelen binnen het ministerie van Defensie met betrekking op het verlof voorafgaand aan het pensioen.

Op het niveau van de onderhandeling met het kabinet pensioenen haalt VSOA-Defensie volgende positie punten aan:

1. de onbekenden in verband met de waardering van de reeds gepresteerde loopbaan en met de impact van de penibilliteit op de toekomstige loopbaan werden opgeheven;
2. conform de voorwaarde van VSOA op de lijst met zware functies als bijlage bij zijn protocol steunt het VSOA-Defensie het feit dat het militair beroep als zwaar met de 4 criteria wordt erkend voor alle militairen;
3. overgangsmaatregelen over 20 jaar;



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

maar betreft niettemin:

1. dat, zoals opgenomen in de 1^e opmerking van VSOA, coëfficiënt 1.2 niet is weerhouden voor de periodes voorafgaand aan de inwerkingstelling van de pensibiliteit terwijl de militairen - die vandaag op pensioen worden gesteld wegens leeftijdsgrens zonder loopbaanvoorwaarden – niet betrokken zijn bij de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen;
2. dat op termijn de bonificaties gebonden aan de loopbaan worden geschrapt onder impuls van de Minister van Defensie met belangrijke gevolgen voor de jongere militairen zonder analogie met de bonificaties gebonden aan de berekening van het pensioen.

Op het niveau van het overleg met het Ministerie van Defensie betreft VSOA-Defensie volgende tekortkomingen:

1. het uitblijven van een echt verlof voorafgaand aan het pensioen overeenkomstig de 11^e opmerking van VSOA met volgende kenmerken: met terugwerkende kracht, forfaitair, duurzaam, voor alle militairen met de mogelijkheid om de beroepsactiviteiten te beëindigen op maximum 58 jaar. Dat soort verlof bestaat immers in andere sectoren en had de mogelijkheid geboden om zich te richten naar de verhoging van de pensioenleeftijd in fine met twee jaar voor alle Belgische burgers – rekening houdend met de specificiteit van het militair beroep en de strategische visie – en zou de huidige en toekomstige uittocht van de militairen naar andere meer aantrekkelijke sectoren vermijden.
2. het bestaan van selectiecriteria in het concept van een mogelijke verlenging van de loopbaan tot 2032.

Het zou een vergissing zijn om deze twee delen van de respectieve ministeries te scheiden.

Vanuit het oogpunt van de wetgeving over het welzijn op het werk en niettegenstaande een klacht bij de bevoegde Controle op Welzijn in 2016 kan onze organisatie enkel vaststellen dat vandaag geen enkele risicoanalyse bestaat (in het bijzonder op het gebied van veiligheid, gezondheid, ergonomie en psychosociaal) binnen het ministerie van Defensie over de gevolgen van een verlenging van de loopbaan. Dit ondanks herhaalde verzoeken hieromtrent.

Om die redenen geeft VSOA-Defensie geen akkoord in dit dossier.

Edwin Lauwereins
Voorzitter



N451

Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag – Pensioen van de publieke sector.

Advies ACV Defensie

ACV Defensie sluit zich aan bij de beschouwingen van FCSOD (zie comité A).

Dit protocol doet op haar beurt geen enkele afbreuk aan de bezwaren die ACV defensie heeft ten aanzien van de abrupte beslissing van 16 okt 16 dewelke het specifieke stelsel voor militairen afschaft. Deze beslissing staat haaks op de huidige regeling die een erkenning inhield voor de bijzondere diensten die militairen aan ons land leveren.

In de aanloop van het debat zware beroepen werden met de vakbonden overgangsmaatregelen besproken voor de militairen zodat deze regeringsbeslissing (aanzienlijk) kon worden gecorrigeerd.

Het spreekt voor zich dat de voorwaarde die die FSCOD stelt met betrekking tot de uitgewerkte lijst, ook staat voor ACV Defensie voor wat betreft de militairen (erkenning als zwaar beroep met vier criteria, factor 1.15).

Omdat de militairen vanuit één specifiek stelsel in de algemene regels zullen overgaan, stellen zich problemen bij twee principes van vrijwaring, dewelke werden voorzien in dit vernieuwde generieke stelsel.

ACV defensie vraagt dat inzake de garanties en overgangsmaatregelen dan ook twee specifieke tegemoetkomingen worden voorzien in het luik militairen:

1. De garantie om pensioenverlies te voorkomen via dubbele berekening voor alle op 1.1.2020 in dienst zijnde militairen

In het actuele stelsel kennen militairen geen pensioen op aanvraag, noch loopbaanvoorwaarden. De tantièmes zorgen er voor dat de militair na een volledige carrière, een volwaardig pensioen (relatief maximum) geniet. Al de militairen, actueel binnen defensie, met een normaal carrièreverloop, zouden volgens het huidige regeling dus een volledig pensioen genieten.

In de nieuwe regeling zal op de P-datum in het kader van de zware beroepen hetzelfde bedrag niet altijd bereikt worden, ondanks het feit dat de betrokkenen gevoelig langer zullen werken (minstens 4 jaar).

Om zo'n problemen te ondervangen is bij de algemene bespreking in comité A een zgn. clicket systeem uitgewerkt dat garandeert dat op de huidige P-datum de hervorming geen lager pensioen voor gevolg zou hebben. De regering moet nog de duurtijd van die garantie bepalen.

De invoering van de loopbaanvoorwaarde voor militairen brengt mee dat men (vooral de jonge militairen en de militairen buiten de overgangsmaatregelen) gevoelig langer zal moeten blijven werken zonder dat dit hetzelfde pensioenbedrag garandeert. De kwestie dient dan ook specifiek geregeld voor de militairen.

2. Het principe van het vrijwaren van de tijdsvoorwaarden (loopbaanvoorwaarden)

Voor de berekening van de loopbaanduur voor de periode voor de inwerkingstelling van de zware beroepen wordt een coëfficiënt gegeven van 1,10. Voor de personeelsleden van de overheidsdiensten die een tantième hadden van 1/50ste en een loopbaancoëfficiënt van 1,2 waarbij die laatste in uitvoering van de wet van 15 mei 1984 (Wet houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen) werd afgebouwd tot 1,0957 in 2020 en 1,05 vanaf 2022, kan het vastleggen van de coëfficiënt 1,10 dan ook als verworven recht worden beschouwd.

Het militair personeel viel echter niet onder deze wetgeving. Alle militairen genoten van een ambtshalve pensioen zonder enige loopbaanvoorwaarde en de berekening gebeurde aan een tantième van 1/50ste. Er was dus geen sprake van een afbouw van de loopbaancoëfficiënt aangezien militairen deze niet hadden. Het zou dan ook logischer zijn dat bij een wijziging, waarbij aan de militairen toch een loopbaanvoorwaarde wordt opgelegd, deze voor het verleden rekening houdt met het feit dat er geen afbouw van de voorwaarde was voor de militairen.

Om een vergelijkbare vrijwaring te bekomen is het dan ook billijk dat voor de militairen de loopbaanvoorwaarden worden vastgelegd op 1,2 voor de periode vóór de inwerkingstelling van de zware beroepen (tot 2020).

3. In hoofde van de vooropgestelde criteria in artikel 3 en de voorwaarden tot erkenning en de maatregelen door de respectievelijke overheid te nemen in artikel 4 moet voor wat betreft de militairen steeds voor ogen worden gehouden dat zij de enigste beroepsgroep zijn die ongeacht de taak en ongeacht de omstandigheden ten allen tijde kunnen worden ingezet.



Ann
Bylsse D

Sector Overheidsdiensten – Defensie

Tel : 02/508 59 66 – 0498/79 30 31

Brussel, 13 juni 2018

Betreft : Advies ACOD N-451

Onderwerp : Voorontwerp van Wet betreffende de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en/of de berekening van het pensioenbedrag.

Ondank de aanpassingen, die aan dit voorontwerp zijn aangebracht - aanpassingen die gedeeltelijk tegemoetkomen aan de eisen van de ACOD - kan de vakbond zich om de hiernavolgende redenen niet akkoord verklaren met de voorgelegde tekst:

1. Het voorontwerp van wet maakt een einde aan het systeem van de preferentiële tantièmes ten voordele van een nieuw systeem met erkenning als zwaar beroep, dat minder gunstig is. Tevens merken we op dat de pensionering op leeftijdsgrens zomaar 11 jaar hoger is dan het huidige stelsel voor het merendeel van de militairen, en voor het varend personeel komt er daar nog eens 10 jaar bij.
2. Het is jammer dat het voorontwerp van wet ter onderhandeling is voorgelegd zonder toevoeging van een lijst van de zware functies of van de periodes, die worden gelijkgesteld aan effectieve prestaties. Voor ons maakt de tijdens de vergadering besproken lijst onafscheidelijk deel uit van dit dossier en vormt deze lijst de minimale basis voor de onderhandelingen, die binnenkort over deze ontwerpen van koninklijke besluiten worden aangevat.
3. In verband met de weerhouden criteria, die bepalen of iemand een zwaar beroep uitoefent, kunnen we niet aanvaarden dat het criterium "mentaal of emotioneel zwaar beroep" slechts als aanvullend criterium in aanmerking komt, en niet als een volwaardig criterium.
4. Het koninklijk besluit tot vaststelling van de lijst van zware functies zou niet, zoals de test van artikel 4,§1, alinea 3 voorziet, het aantal criteria wegens zwaar beroep moeten opnemen, maar wel moeten aangeven welke deze criteria zijn. Met deze verduidelijking zou bij de vijfjaarlijkse herziening van deze lijst beter kunnen ingeschat worden welke inspanningen de overheid zich getroost heeft om het beroep minder zwaar te maken.

Fontainasplein 9 – 11, 1000 BRUSSEL

hans.lejeune@acod.be

2

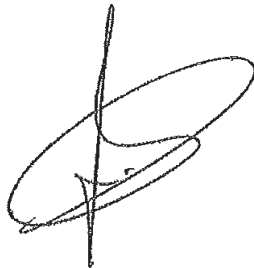
5. Bij de herziening van de lijst van de zware functies is de voorwaarde " respecteren van de vooraf vastgelegde financiële middelen" een louter potestatieve voorwaarde waarmee het ingevoerde systeem van zware beroepen zijn doelstellingen niet kan verwezenlijken.
6. De coëfficiënt die op de prestaties van voor 1 januari 2020 wordt toegepast, moet minimum identiek zijn aan de voor de functie erkende coëfficiënt, en zou dus niet willekeurig bepaald mogen worden op basis van het toepasbare tantième. Voor de militairen is de verwachte coëfficiënt 1,2, aangezien dit het equivalent is van hun tantième. Het militair pensioenstelsel voorziet geen beperking van loopbaanjaren om op pensioen te gaan en is daarom ook niet onderhevig aan de graduele afbouw van het stelsel beschreven in de wet van 15 mei 1984. De memorie van toelichting is zeer duidelijk: *"Zo wordt, voor wat betreft de afschaffing van de preferentiële tantièmes, de toepassing van de preferentiële tantièmes behouden voor de jaren gepresteerd vóór de invoering van de erkenning van de zwaarte van sommige functies, met name voor de jaren gepresteerd vóór 1 januari 2020."*
7. In verband met de bonus wegens zwaar beroep kunnen we vaststellen dat dit systeem een discriminatie invoert in functie van de leeftijd waarop het personeelslid in dienst treedt. De bonus wegens zwaar beroep wordt immers berekend voor een periode lopende van datum P (zwaar beroep) (in het beste geval 60 jaar) tot datum P (eerste mogelijke pensioendatum). Hoe jonger het personeelslid in dienst zal treden, hoe beperkter de impact van de coëfficiënt wegens zwaar beroep zal zijn. Personeelsleden, die in eenzelfde functie worden aangeworven, zullen - met op termijn dezelfde anciënniteit - dus verschillende bonussen wegens zwaar beroep genieten, afhankelijk van de leeftijd waarop ze zijn aangeworven.
8. Er wordt geen enkele verhogingscoëfficiënt voor de pensioenberekening voorzien voor zij die onderhevig zijn aan de coëfficiënt wegens zware functie. Er is enkele sprake van een complement indien men geen gebruik maakt van de vroegste pensioendatum. Voor een militair zal het al een heel huzarenstuk zijn om tot aan de vroegste pensioendatum nog operationeel te zijn, laat staan dat hij daarna nog aan het werk is in het kader van zijn pensioenopbouw. Daarom wensen we het behoud van de 2 jaar bonificatie voor de berekening van het militair anciënniteitpensioen.

3

Malgré les adaptations apportées à cet avant-projet de loi, adaptations qui répondent partiellement à ses revendications, la CGSP ne peut marquer son accord avec le texte soumis pour les motifs suivants:

1. L'avant-projet de loi met fin au système des tantièmes préférentiels au profit d'un nouveau système de reconnaissance de pénibilité qui est moins favorable. Nous remarquons, par ailleurs, que, comparativement au régime actuel, la pension à la limite d'âge est prolongée de 11 ans pour la plupart des militaires et, pour le personnel navigant, c'est aussi 10 ans de plus.
2. Il est dommage que l'avant-projet de loi ait été soumis à la négociation sans que ne soit joint au dossier une liste des fonctions pénibles ainsi que les périodes assimilées aux prestations effectives. Pour nous, la liste discutée lors de la réunion constitue un élément inséparable de ce dossier et qui constituera une base minimale pour les négociations qui seront entamées prochainement sur ces projets d'arrêtés royaux.
3. En ce qui concerne les critères de pénibilité retenus, nous ne pouvons accepter que le critère de pénibilité de nature mentale ou émotionnelle ne soit pris en compte que de manière complémentaire et non comme un critère à part entière.
4. L'arrêté royal fixant la liste des fonctions pénibles devrait reprendre non pas, comme le texte de l'article 4, §1, alinéa 3 le prévoit, le nombre de critères de pénibilités mais indiquer quels sont ces critères. Cette précision permettrait, lors de la révision quinquennale de cette liste, de mieux apprécier les efforts consentis par l'autorité pour réduire la pénibilité de ces fonctions.
5. Lors de la révision de la liste des fonctions pénibles, la condition du « respect des moyens financiers disponibles préalablement fixés » constitue une condition purement potestative qui ne permet pas au système de pénibilité mis en place de réaliser ses objectifs.
6. Le coefficient applicable aux années prestées avant le 1^{er} janvier 2020, devrait au minimum être identique à celui reconnu pour la fonction et non fixé de manière arbitraire sur base du tantième applicable. Pour les militaires, on s'attend à un coefficient de 1,2 puisque c'est l'équivalent de leur tantième. Le régime de pension des militaires ne prévoyait aucune limitation de carrière pour prendre sa pension. C'est la raison pour laquelle il n'est pas soumis au démantèlement graduel du régime prévu dans la loi du 15 mai 1984. L'exposé des motifs est très clair: "Ainsi, en ce qui concerne la suppression des tantièmes préférentiels, l'application des tantièmes préférentiels est maintenue pour les années prestées avant l'instauration de la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions c'est-à-dire pour les années prestées avant le 1^{er} janvier 2020".

- 4
7. En ce qui concerne le bonus pénibilité, nous pouvons constater que ce système crée une discrimination en fonction de l'âge auquel l'agent entre en service. En effet, le bonus pénibilité étant calculé pour une période couvrant la date P-pénibilité (au mieux 60 ans) et la date P (première date de pension possible), plus l'agent sera recruté jeune, plus l'impact du coefficient de pénibilité sera réduit. Des agents recrutés dans une même fonction, avec à terme la même ancienneté, pourront donc bénéficier d'un bonus pénibilité différent suivant leur âge de recrutement.
8. Aucun coefficient de majoration n'est prévu pour le calcul de la pension de ceux qui sont soumis au coefficient de pénibilité. Il est uniquement question de complément lorsqu'on n'a pas recours à la date de pension la plus rapide. Pour un militaire, ce sera déjà toute une prouesse de rester opérationnel jusqu'à la date de pension la plus rapide, a fortiori s'il reste au travail plus longtemps pour se constituer des droits à la pension. C'est pourquoi, nous souhaitons le maintien des 2 ans de bonification pour le calcul de la pension militaire d'ancienneté.



Hans Le Jeune
Bestendig Secretaris
ACOD-Militairen



LA DÉFENSE

Comité de négociation
du personnel militaire
Secrétariat permanent
Quartier Reine Elisabeth
Rue d'Evere, 1
1140 BRUXELLES

Le 25 JUN 18
N-451

PROCOLE N° N-451
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES
LE 25 MAI ET 1 JUIN 2018 AU SEIN DU
COMITÉ DE NEGOCIATION DU PERSONNEL MILITAIRE

Concernant

Avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension.

Conclusions de la négociation

Les positions de la CGPM (Ann. A), du SLFP (Ann. B), de la CSC Services Publics (Ann. C) et de la CGSP (Ann. D) sont reprises en annexe.

Les délégations des organisations syndicales donnent leur accord pour la réduction du délai pour transmission d'éventuelles remarques, à 5 jours à partir de la réception du projet de protocole.

Le président

Lieutenant-général Jean-Paul CLAEYS

Ann A



Zaventem, 14 juin 2018

Position du syndicat militaire ACMP-CGPM

Comité de négociation militaire – Séances des 25 mai et 1 juin 2018
Dossier N-451

Avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension

À la mi-octobre 2016, le Gouvernement a annoncé une substantielle réforme de la mise à la retraite qui, entre autres, aurait aboli le régime de retraite préférentiel des militaires. Les mesures de transition annoncées ont provoqué beaucoup d'agitation sociale parmi les militaires. L'impact sur la Défense et sur le moral des militaires, en particulier, a été sans précédent et a conduit à une remarquable manifestation le 15 novembre 2016 durant laquelle plus d'1 militaire sur 3 a fait part de son mécontentement. Le ratio des manifestants par rapport aux militaires restants et disponibles était donc du jamais vu dans notre pays.

Sachant que les militaires ne disposent pas des mêmes prérogatives syndicales et moyens d'action que les autres travailleurs dans notre pays, on pouvait s'attendre de la part de l'autorité à ce que le statut militaire, ainsi que le régime de retraite soient abordés avec la plus grande attention. Durant plusieurs mois, des contacts réguliers ont été menés tant avec le ministre des Pensions qu'avec le ministre de la Défense. À chaque fois, il a été tenté non seulement d'élaborer des mesures transitoires appropriées, mais aussi de prévoir un système de mise à la retraite acceptable pour la période après laquelle la réforme de la mise à la retraite aurait été achevée dans son intégralité.

Mises à part les sérieuses discussions qui se sont déroulées, ainsi que les propositions constructives qui ont été soumises, le syndicat militaire ACMP-CGPM fait les constatations suivantes :

- Les **mesures transitoires** veillent à ce que, grâce au régime des **carrières longues**, une très grande majorité de militaires proches de leur mise à la retraite et âgés aujourd'hui de 50 ans ou plus peuvent être préservés d'une augmentation de leur âge de départ à la retraite et ce, sans que cela n'affecte le calcul du montant de leur pension.
- Une partie importante des militaires qui se trouvent à plus de 6 ans de l'âge actuel de leur retraite (= 56 ans), qui sont âgés aujourd'hui de 42 ans ou plus et qui sont entrés en service en qualité de militaire avant leur 21^{ème} anniversaire, ne connaîtront également, grâce au régime des carrières longues, qu'une augmentation limitée de leur âge de mise à la retraite. Bien que ce groupe connaîtra une augmentation limitée de l'âge de la mise à la retraite de 2 ans, cela sera aussi sans impact négatif sur le montant de leur pension.

ACMP-CGPM Romboutsstraat 1 Bus 021 | 1932 Zaventem | T 02 245 72 14 | F 02 245 73 01 | srt@acmp-cgpm.be | www.acmp-cgpm.be



- Tous les militaires âgés aujourd'hui de moins de 42 ans seront confrontés à une augmentation de leur âge de mise à la retraite qui, exprimée en années, est supérieure de 2 années au moins par rapport à l'âge actuel prévu de mise à la retraite. Dans de nombreux cas, cette augmentation peut atteindre 4 ans de sorte que l'âge de la mise à la retraite possible sera au plus tôt de 60 ans. Cette augmentation contraste avec ce qui prévaut pour les autres citoyens Belges qui verront vu leur âge légal de mise à la retraite (n') augmenter (que) de 2 ans.
- Les militaires qui ont moins de 35 ans et qui n'ont débuté leur carrière active qu'à l'âge de 22 ans, risquent également de percevoir une pension moins élevée en dépit du fait qu'ils devront travailler pendant au moins 4 ans de plus. L'exemple ci-après est illustratif :

Un militaire né en 1990 et entré en service en 2010 à l'âge de 20 ans, à la condition que la fonction soit reconnue comme pénible, pourra partir à la retraite à l'âge de 60 ans minimum, mais NE pourra PAS, dans le cadre du calcul de la pension, atteindre le pourcentage maximum possible (= 75 %) du traitement de référence, mais seulement quelque 71,78%. Cette personne devra donc continuer à travailler pendant près d'une année supplémentaire afin d'atteindre finalement, via l'octroi d'un bonus de pénibilité, le plus haut montant de pension possible.

L'exemple ci-dessus est une conséquence directe de la **suppression des tantièmes**. Par rapport au régime actuel de mise à la retraite pour les militaires, cela signifie donc travailler 5 ans de plus avant d'atteindre le même montant de pension que ce qu'il était possible d'obtenir dans le régime actuel de mise à la retraite.

Un militaire qui est encore plus jeune lors de l'entrée en vigueur de cette réforme de la mise à la retraite et qui est également entré en service à l'âge de 20 ans ou plus tard, devra même encore rester en service un an (jusqu'à 62 ans) ou plus (de 63 à 67 ans en fonction du moment du début de la carrière) afin d'atteindre le montant de pension le plus élevé possible.

C'est une détérioration considérable du régime de mise à la retraite des militaires. Cela signifie plus du double ou même un multiple plus élevé de l'effort à fournir par rapport aux autres citoyens de notre pays. Une fois que le système de mise à la retraite sera en régime et une fois que les effets de toutes les mesures transitoires envisagées se seront estompés, la règle générale la plus courante sera que le militaire pourra prendre sa retraite au plus tôt à 60 ans et devra travailler en moyenne jusqu'à 62 ans ou plus pour obtenir une pension complète. Une telle constatation contribue à ce que la réforme de la mise à la retraite telle que présentée actuellement pour les militaires, est perçue comme disproportionnée par rapport au reste de la population. De plus, nous devons constater que de telles augmentations – directes et indirectes – des âges de mise à la retraite combinées à l'évaporation de fonctions faisables à la Défense vont à l'encontre des normes de plus en plus élevées concernant la capacité d'engagement opérationnel des militaires et, par extension, la puissance de frappe opérationnelle de la Défense.



- Des mesures transitoires sont également prévues pour le groupe cible spécifique du **personnel aérien navigant** de la Défense. Mais, à terme, les pilotes devront aussi rester au travail jusqu'à 60 ans et plus. C'est de la folie pure d'un point de vue opérationnel.
- Les critères relatifs permettant la reconnaissance de **la pénibilité d'une fonction** sont fondés sur 4 critères tels que repris dans l'avant-projet à l'article 3 § 1. Ces critères s'inspirent entièrement des aspects du bien-être et peuvent certes être appliqués dans un contexte militaire, mais, en revanche, à aucun moment il n'y a une prise en compte des nombreux autres **aspects spécifiques et particuliers** qui caractérisent la **profession militaire**.
- La reconnaissance de la pénibilité d'une fonction débouche certes sur l'octroi d'un **facteur de pénibilité** qui a un impact sur le volet de la durée de carrière à atteindre. En revanche, les années travaillées dans une fonction pénible ne se traduisent pas directement en une base de calcul plus favorable pour déterminer le montant de la pension. Pour cette raison, il faut de facto continuer à travailler plus longtemps si l'on ne veut pas perdre l'attribution d'un éventuel **complément de pension** qui doit permettre d'obtenir un montant de pension équivalent à celui prévu par le régime actuel de mise à la retraite. La logique qui prévaut ici, veut qu'on reconnaisse, d'une part, que l'exercice d'une fonction pénible permette de quitter plus tôt le service actif et d'autre part qu'on pénalise pourtant dans le même temps le travailleur sur le volet pécuniaire de sa retraite. **En effet, toute personne qui exerce une fonction pénible peut donc cesser de travailler plus tôt, mais alors avec un montant de pension moins élevé.**
- En ce qui concerne le concept spécifique du **complément de pension**, il a été constaté que nait finalement un effet pervers qui œuvre surtout en faveur de l'Etat et qui est dans une large mesure imputable au fait de maintenir le plafond de 75%. Lorsque le travailleur concerné continue de travailler plus longtemps, le temps de service plus long conduit à ce que la personne concernée se constitue de facto plus de droits de pension (plus d'ancienneté de service) de sorte que le complément de pension devienne sans valeur ou que le complément de pension soit lissé suite au plafond relatif de 75% appliqué dans le calcul de la pension. En d'autres mots, ce système mine la philosophie qui est de rétribuer le militaire qui choisit de continuer malgré tout à exercer son activité et ce, au-delà de l'âge le plus tôt possible qui lui est applicable pour prendre sa retraite.
- La **durabilité** des **mesures de mise à la retraite** et la reconnaissance de la pénibilité de la fonction militaire ne sont **pas garanties** compte tenu de la révision quinquennale de la liste des fonctions pénibles. Au cours des négociations menées au sein du Comité militaire de négociation, le Ministre des Pensions a cependant annoncé qu'une étape importante dans la bonne direction sera réalisée et ce, en prévoyant dans l'article 4 du projet de loi que les arrêtés d'exécution fixant la liste des fonctions pénibles et des services effectivement prestés seront bel et bien soumis au Comité de Négociation militaire (voir annexe).



- Pour ce qu'il en est des mesures transitoires prises à la suite de la réforme de 2009 concernant la mise à la retraite, nous estimons que les militaires nés en 1968 ne bénéficient pas de la mesure de protection complète qui a été prévue à l'époque.

Conclusion :

En tant que syndicat militaire ACMP-CGPM, nous étions prêts à admettre une augmentation de l'âge de la mise à la retraite au même rythme et suivant le même calendrier que tous les autres Belges, à savoir 1 an en 2025 et 1 an en 2030. Pour une partie de la population militaire actuelle, c'est en effet le cas. Au fil des discussions souvent constructives, nous étions même prêts à faire un effort supplémentaire, à condition qu'il y ait de solides garanties que d'autres mesures compensatoires pourraient être obtenues. Mais, un nombre considérable de militaires qui ont rejoint la Défense un peu plus tard que la moyenne, ainsi que les jeunes militaires et leurs futur(e)s collègues devront toujours faire face à une augmentation brutale de l'âge qui, en outre, s'accompagne d'une réduction importante du montant de la pension. Cette dernière constitue un élément que les autorités avec lesquelles il a été négocié, ont pu tenir caché pendant longtemps. Cependant, au cours du processus ultime de négociation, ces effets sont devenus évidents.

Compte tenu d'une analyse approfondie et d'une consultation interne de notre base au cours desquelles toutes les constatations mentionnées ci-dessus ont été exposées, le syndicat militaire ACMP-CGPM **NE peut PAS DONNER SON ACCORD** à l'avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension tel que soumis à la négociation.

Au nom du syndicat militaire ACMP-CGPM,

Yves HUWART
Délégué permanent

Annexe : Note technique complémentaire pénibilité militaires



Annexe à la position du syndicat militaire ACMP-CGPM concernant l'avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension

NOTE TECHNIQUE COMPLÉMENTAIRE PÉNIBILITÉ MILITAIRES

Faisant suite aux comités de négociation du 25 mai et du 1^{er} juin 2018, le Cabinet Pensions apporte les précisions suivantes quant à l'avant-projet de loi sur la pénibilité et son impact sur les militaires :

- Les engagements de l'autorité pris dans le cadre du protocole au Comité A valent également pour les militaires (cfr. en annexe le protocole).
- ~~Comme tout projet d'arrêté d'exécution en matière de pension, les arrêtés royaux établissant la liste des fonctions pénibles et des services effectivement prestés seront soumis au comité de négociation militaire.~~
- Le volet pénibilité de l'APL s'applique aussi aux militaires, en ce compris le bonus pénibilité, selon les mêmes modalités que pour les autres fonctionnaires. La seule différence concerne les possibilités de départ anticipé qui, pour les militaires, seront celles reprises dans le tableau au nouvel article 89/1 de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses.
- Par fonction dirigeante dans la liste des fonctions pénibles, sont visés, en ce qui concerne les militaires, les officiers généraux.
- Concernant les BDL, le Ministre des Pensions soumettra une proposition de modulation au Gouvernement afin de préciser que la durée minimum d'exposition est réduite à la durée maximum d'un engagement si celle-ci est inférieure à 10 ans.
- Il sera précisé à l'article 22 de l'avant-projet de loi que la suppression du régime préférentiel des militaires ne pourra intervenir au plus tôt que lorsque les arrêtés royaux reprenant la liste des fonctions pénibles seront entrés en vigueur.

Ann B



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

Comité de négociation (CONEGO) concernant le dossier N-451 : « Avant-projet de loi relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension »

Suite à l'accord conditionnel du SLFP quant au cadre général de cet avant-projet de loi en Comité A du 23 Mai 2018 avec les motifs suivants :

« 1. en l'absence d'une initiative législative tout le monde y perdra en raison de la réduction prévue légalement des coefficients de majoration à 1.05 et moins en 2022, même pour ceux qui bénéficient aujourd'hui d'un tantième de 1/50 (loi du 15.05.1984 article 46 3/1).

2. le SLFP veut apporter un poids constructif dans le débat et le processus de décision. C'est ainsi que quelques groupes professionnels exerçant un métier pénible dans le service public obtiennent pour la première fois une reconnaissance et la possibilité de partir un peu plus tôt à la pension, tandis qu'il y a d'autres catégories pour lesquelles cette reconnaissance est aujourd'hui plus difficile à justifier

3. le SLFP a obtenu du gouvernement la garantie qu'il s'agit uniquement d'une réorganisation et non d'une opération visant à faire des économies et que la totalité de l'enveloppe prévue pour les tantièmes sera effectivement affectée la réorganisation du régime.

4. c'est la première mesure corrective possible dans une longue liste de mesures fractionnées en matière de pensions postposant l'âge de la retraite ou affectant le montant de la pension. Le Gouvernement a entre autres unilatéralement porté l'âge légal de la pension à 67 ans en 2030, il a supprimé la bonification pour diplôme tant pour le calcul que pour la carrière, etc. »

assortis des conditions suivantes :

« 1. exécution complète de toutes les dispositions du protocole conclu au Comité A. Le SLFP insiste sur l'importance des listes de métiers pénibles et périodes de prestations effectives négociées en groupe de travail avec le cabinet des pensions. Une modification à ces listes annexés au protocole annule l'accord conditionnel du SLFP.

2. si le gouvernement, pour un motif quelconque, ne réalise pas cet avant-projet de loi, le gouvernement doit intervenir au niveau réglementaire de façon à ce qu'il soit mis un point d'arrêt à la diminution automatique des coefficients de majoration des tantièmes, conformément à l'article 46 53/1 dernier alinéa de la Loi du 15.05.1984. »

et avec les remarques suivantes :

« 1. violation des droits acquis : art. 5§2 : celui qui a une reconnaissance d'un métier pénible et bénéficiait d'un tantième préférentiel favorable, n'obtient la reconnaissance de la durée de sa carrière en tantièmes que par la multiplication de la carrière par le coefficient de 1.10 (1/50) ou 1.05 (1/55). C'est contraire :

a. d'une part à la p. 34 de l'accord de gouvernement : « Dans tous les cas, les droits à pension constitués dans le système public restent acquis » et

b. d'autre part à l'article 46 3/1 de la loi portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions et les mesures transitoires qui les accompagnent, également garanti dans l'accord de gouvernement en p. 31

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15
info@slfp-defense.be - www.slfp-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

5



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

En revanche, pour les militaires le coefficient 1.2 doit être utilisé pour toute la période précédant le 01.01.2020 compte tenu de l'exemption pour eux de cette réduction des coefficients de majoration.

2. le SLFP déplore que l'avant-projet de loi opte pour lier le délai à l'art. 5 § 1 (avoir exercé un métier pénible pendant au moins dix ans pour obtenir la reconnaissance) au délai de l'article 5 §3 (reconnaissance rétroactive de dix ans pour celui qui est reconnu pour la première fois dans son métier pénible, sous conditions).

3. dans le prolongement des points 1 et 2 : qu'en est-il de la spécificité des métiers tels que celui de militaire, policier ?

4. de plus, le métier pénible doit avoir été exercé, pour pouvoir tant soit peu faire compter les années précédant la réforme, immédiatement avant l'instauration des métiers pénibles, ceci exclut de nombreuses années de travail pénible de l'avantage : du dur labeur en vain ! Qu'en est-il aussi p.ex. des personnes passées temporairement en incapacité exactement à ce moment-là, précisément parce que le métier est tellement pénible ?

5. le SLFP se réjouit de ce que les mesures transitoires peuvent encore être élargies, le SLFP en souhaite l'application et l'élargissement pour le moins comme prévu dans les mesures transitoires précédentes, pour tout qui est confronté à la suppression des tantièmes et des autres mesures avantageuses.

6. services effectivement prestés : qu'en est-il des travailleurs à temps partiel ? (frappe les femmes), délai de maladie trop limité (21 jours)

7. l'avant-projet de loi fixe en son article 3 §1 quatre critères pour définir la pénibilité d'un métier (le travail physique lourd, l'organisation du travail, les risques pour la sécurité et la charge mentale ou émotionnelle). Par conséquent, il faudrait que :

a. la charge mentale en soi entre également en ligne de compte pour définir la pénibilité du métier. La rendre uniquement cumulable avec un autre critère est contraire aux avis du Comité National des Pensions et touche un certain nombre de catégories de personnes, surtout des femmes (songez à l'enseignement), qui n'obtiennent pas de reconnaissance ou une reconnaissance limitée alors qu'elles exercent bel et bien un métier pénible ;

b. non pas trois mais quatre coefficients soient accordés, de sorte que logiquement celui qui obtient une reconnaissance sur 4 critères se voie attribuer le coefficient 1.20.

8. l'avant-projet de loi choisit de qualifier un métier de pénible selon le nombre de critères attribués. Néanmoins, ce n'est pas le nombre de critères qui est toujours déterminant, un seul critère peut en pratique faire qu'un métier soit particulièrement pénible. Il n'en est pas tenu compte.

9. le SLFP a proposé plus de métiers que ceux prévus aujourd'hui dans la liste. Le SLFP a également proposé de reconnaître certains métiers plus pénibles que ce que la liste autorise aujourd'hui. Lors de l'évaluation des listes dans cinq ans, le SLFP fera valoir son rôle de défenseur des intérêts de ses affiliés.

10. bonus : la confusion grandit. L'autorité prévoyait d'abord un bonus sous la forme d'un pourcentage du montant de la pension pour rester au travail plus longtemps que la pension anticipée, qu'elle a converti en 2014 en un montant forfaitaire pour que ce soit plus équitable. On en revient maintenant à un calcul au moyen d'une formule actuarielle basée sur l'espérance de vie restante. Les gens ne travailleront pas plus longtemps pour cette prime insuffisamment incitative.

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15
info@slfp-defense.be - www.slfp-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

6



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

11. les mesures de fin de carrière sont très importantes. Même dans un métier pénible, on ne peut jamais partir à la pension avant 60 ans. Une proposition détaillée de mesures de fin de carrière – accompagnée d'une proposition rejoignant la proposition dans le secteur privé du « travail faisable et maniable » - est nécessaire. Il faut tenir compte de l'âge auquel un métier pénible peut encore être exercé. L'organisation d'un ancrage des règlements de départ anticipé existants dans les divers statuts, p.ex. à la défense où l'on peut quitter avant l'âge de 60 ans, s'impose. »

le SLFP Défense tient à saluer le Cabinet des Pensions pour les discussions préalables constructives dont est ressorti un projet d'accord de principe avec 11 points à sa charge et 2 à charge du Ministère de la Défense. En octobre 2017, notre avis était négatif mais les discussions pouvaient encore aboutir selon :

1. la valorisation de la carrière déjà prestée ;
2. l'impact de la pénibilité pour la carrière future ;
3. les mesures internes au Ministère de la Défense relatives au congé préalable à la pension.

Au niveau de la négociation avec le Cabinet des Pensions, le SLFP Défense relève les points positifs suivants :

1. les inconnues liées à la valorisation de la carrière déjà prestée et à l'impact de la pénibilité pour la carrière future ont été levées ;
2. conformément à la condition du SLFP sur la liste des fonctions pénibles annexée à son protocole, le SLFP Défense soutient le fait que le métier de militaire soit reconnu pour l'ensemble des militaires comme pénible avec les 4 critères ;
3. des mesures de transition sur 20 ans ;

mais néanmoins déplore :

1. que, comme stipulé dans la 1^{ère} remarque du SLFP, le coefficient de 1.2 n'ait pas été repris pour les périodes antécédentes à la mise en œuvre de la pénibilité alors que les militaires – qui sont à ce jour pensionnés par limite d'âge sans conditions de carrière - ne sont pas concernés par la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions;
2. qu'à terme, les bonifications liées à la carrière aient été supprimées sur impulsion du Ministre de la Défense avec d'importantes conséquences pour les plus jeunes militaires sans faire analogie aux bonifications liées au calcul de la pension.

Au niveau de la concertation avec le Ministère de la Défense, le SLFP Défense déplore :

1. l'absence d'un réel congé préalable à la pension conformément à la 11^{ème} remarque du SLFP avec les caractéristiques suivantes : avec effet rétroactif, forfaitaire, durable, pour l'ensemble des militaires et permettant une fin des activités professionnelles à maximum 58 ans. En effet, ce type de congé existe dans d'autres secteurs, aurait permis de s'aligner sur l'augmentation de l'âge de mise en pension in fine de 2 années pour tous les citoyens belges et – compte tenu de la spécificité du métier de militaire et de la vision stratégique – éviterait l'exode actuel et futur des militaires vers d'autres secteurs plus attractifs.
2. l'existence de critères de sélection dans le concept de possibilité de prolongation de carrière jusque 2032.

Ce serait une erreur que de dissocier ces deux volets à charge des Ministres respectifs.



SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
VRIJ SYNDICAAT VOOR HET OPENBAAR AMBT

D'un point de vue législation sur le bien-être au travail et malgré une plainte auprès du Contrôle du Bien-être compétent en 2016, notre organisation ne peut que constater qu'il n'existe à ce jour aucune analyse des risques (en particulier dans les domaines de la sécurité, de la santé, de l'ergonomie et psychosocial) au sein du Ministère de la Défense quant aux conséquences d'une prolongation de la carrière et ce malgré des demandes répétées.

Raisons pour lesquelles le SLFP Défense ne marque pas son accord concernant ce dossier.

Edwin Lauwerelns
Président

SLFP-Défense - VSOA-Defensie : Lozenberg 2 - 1932 Zaventem - Tel: 02/223 57 01 - Fax: 02/219 02 15
info@slfp-defense.be - www.slf-defense.be - info@vsoa-defensie.be - www.vsoa-defensie.be

8

Ann C



N451

Avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension – Pension du secteur public

Avis CSC Défense

La CSC Défense se rallie aux considérations de la FSCSP (voir Comité A).

Le présent protocole n'ôte rien aux objections de la CSC Défense suite à la décision soudaine du 16 octobre 2016 qui a entraîné la suppression du régime spécifique pour les militaires. Cette décision était diamétralement opposée au régime actuel qui implique une reconnaissance des services particuliers rendus par les militaires à notre pays.

A l'approche du débat relatif aux métiers lourds, des mesures transitoires ont fait l'objet de discussions pour les militaires afin que cette décision du gouvernement puisse être (sensiblement) corrigée.

Il va de soi que la condition posée par la FSCSP quant à la liste établie, est également valable pour les militaires de la CSC Défense (reconnaissance du métier lourd avec quatre critères, facteur 1.15).

Etant donné que les militaires, venant d'un régime spécifique, intégreront les règles générales, des problèmes surgissent concernant deux principes de garantie prévus dans le nouveau régime générique.

La CSC Défense demande, pour ce qui est des garanties et des mesures transitoires, que deux concessions spécifiques soient prévues dans le chapitre pour les militaires:

1. La garantie d'éviter une perte de pension en appliquant un double calcul pour tous les militaires en service le 1.1.2020.

Dans le régime actuel, la pension à la demande n'existe pas pour les militaires, ni les conditions de carrière. Les tantièmes permettent au militaire ayant effectué une carrière complète, de bénéficier d'une pension à part entière (maximum relatif). Tous les militaires, actuellement actifs au sein de la Défense, dont la carrière s'est déroulée normalement, devraient donc, selon le régime actuel, bénéficier d'une pension complète.

A la date P, dans le nouveau régime dans le cadre des métiers lourds, le même montant ne sera pas toujours atteint, en dépit du fait que les intéressés devront travailler sensiblement plus longtemps (au moins 4 ans).

Pour pallier à de tels problèmes, il a été élaboré, lors de la discussion générale au sein du comité A, un système dit du clicket qui garantit qu'à la date P actuelle, la réforme de la pension ne donnera pas lieu à une pension inférieure. Le gouvernement doit encore déterminer la durée de cette garantie.

L'introduction de la condition de carrière pour les militaires amènera ceux-ci (essentiellement les jeunes militaires et les militaires qui ne relèvent pas des mesures transitoires) à devoir travailler sensiblement plus longtemps sans que cela ne garantisse le même montant de pension. Ce point doit par conséquent être réglé spécifiquement pour les militaires.

2. Le principe de la garantie des conditions temps (conditions de carrière)

Pour le calcul de la durée de la carrière pour la période antérieure à la mise en œuvre des métiers lourds, un coefficient de 1,10 sera attribué. Pour les membres du personnel des services publics qui bénéficiaient d'un tantième de 1/50 et d'un coefficient de carrière de 1,2 - ce dernier en exécution de la loi du 15 mai 1984 (Loi portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions) -- qui sera ramené progressivement à 1,0957 en 2020 et à 1,05 à partir de 2022, la fixation du coefficient 1,10 peut dès lors être considérée comme un droit acquis.

Le personnel militaire ne relevait toutefois pas de cette législation. Tous les militaires bénéficiaient d'une pension d'office sans condition de carrière aucune et le calcul s'effectuait au tantième de 1/50. Il n'était donc pas question de réduction du coefficient de carrière étant donné que celui-ci était inexistant pour les militaires. Il serait par conséquent plus logique que dans le cas d'une modification imposant malgré tout une condition de carrière aux militaires, que cette condition tienne compte, pour ce qui est du passé, du fait qu'il n'y avait pas de réduction de la condition pour les militaires.

Pour obtenir une garantie similaire, il est dès lors raisonnable que la condition de carrière pour les militaires soit fixée à 1,2 pour la période antérieure à l'entrée en vigueur des métiers lourds (jusqu'en 2020).

3. Au niveau des critères déterminés à l'article 3 et des conditions de reconnaissance des mesures à prendre par l'autorité respective à l'article 4, il faut, en ce qui concerne les militaires, tenir compte du fait qu'il s'agit du seul groupe de métiers qui, quelle que soit la tâche, quelles que soient les circonstances peut être engagé à tout moment.



Ann
Bylsje D

Sector Overheidsdiensten – Defensie

Tel : 02/508 59 66 – 0498/79 30 31

Brussel, 13 juni 2018

Betreft : Advies ACOD N-451

Onderwerp : Voorontwerp van Wet betreffende de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en/of de berekening van het pensioenbedrag.

Ondank de aanpassingen, die aan dit voorontwerp zijn aangebracht - aanpassingen die gedeeltelijk tegemoetkomen aan de elsen van de ACOD - kan de vakbond zich om de hiernavolgende redenen niet akkoord verklaren met de voorgelegde tekst:

1. Het voorontwerp van wet maakt een einde aan het systeem van de preferentiële tantlèmes ten voordele van een nieuw systeem met erkenning als zwaar beroep, dat minder gunstig is. Tevens merken we op dat de pensionering op leeftijdsgrens zomaar 11 jaar hoger is dan het huidige stelsel voor het merendeel van de militairen, en voor het varend personeel komt er daar nog eens 10 jaar bij.
2. Het is jammer dat het voorontwerp van wet ter onderhandeling is voorgelegd zonder toevoeging van een lijst van de zware functies of van de periodes, die worden gelijkgesteld aan effectieve prestaties. Voor ons maakt de tijdens de vergadering besproken lijst onafscheidelijk deel uit van dit dossier en vormt deze lijst de minimale basis voor de onderhandelingen, die binnenkort over deze ontwerpen van koninklijke besluiten worden aangevat.
3. In verband met de weerhouden criteria, die bepalen of iemand een zwaar beroep uitoefent, kunnen we niet aanvaarden dat het criterium "mentaal of emotioneel zwaar beroep" slechts als aanvullend criterium in aanmerking komt, en niet als een volwaardig criterium.
4. Het koninklijk besluit tot vaststelling van de lijst van zware functies zou niet, zoals de tekst van artikel 4,§1, alinea 3 voorziet, het aantal criteria wegens zwaar beroep moeten opnemen, maar wel moeten aangeven welke deze criteria zijn. Met deze verduidelijking zou bij de vijfjaarlijkse herziening van deze lijst beter kunnen ingeschat worden welke inspanningen de overheid zich getroost heeft om het beroep minder zwaar te maken.

Fontainasplein 9 – 11, 1000 BRUSSEL

hans.lejeune@acod.be

2

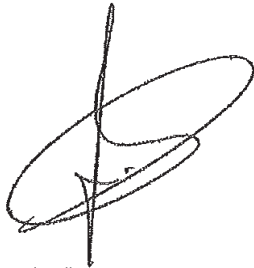
5. Bij de herziening van de lijst van de zware functies is de voorwaarde " respecteren van de vooraf vastgelegde financiële middelen" een louter potestatieve voorwaarde waarmee het ingevoerde systeem van zware beroepen zijn doelstellingen niet kan verwezenlijken.
6. De coëfficiënt die op de prestaties van voor 1 januari 2020 wordt toegepast, moet minimum identiek zijn aan de voor de functie erkende coëfficiënt, en zou dus niet willekeurig bepaald mogen worden op basis van het toepasbare tantième. Voor de militairen is de verwachte coëfficiënt 1,2, aangezien dit het equivalent is van hun tantième. Het militair pensioenstelsel voorzagt geen beperking van loopbaanjaren om op pensioen te gaan en is daarom ook niet onderhevig aan de graduele afbouw van het stelsel beschreven in de wet van 15 mei 1984. De memorie van toelichting is zeer duidelijk: *"Zo wordt, voor wat betreft de afschaffing van de preferentiële tantièmes, de toepassing van de preferentiële tantièmes behouden voor de jaren gepresteerd vóór de invoering van de erkenning van de zwaarte van sommige functies, met name voor de jaren gepresteerd vóór 1 januari 2020."*
7. In verband met de bonus wegens zwaar beroep kunnen we vaststellen dat dit systeem een discriminatie invoert in functie van de leeftijd waarop het personeelslid in dienst treedt. De bonus wegens zwaar beroep wordt immers berekend voor een periode lopende van datum P (zwaar beroep) (in het beste geval 60 jaar) tot datum P (eerste mogelijke pensioendatum). Hoe jonger het personeelslid in dienst zal treden, hoe beperkter de impact van de coëfficiënt wegens zwaar beroep zal zijn. Personeelsleden, die in eenzelfde functie worden aangeworven, zullen - met op termijn dezelfde anciënniteit - dus verschillende bonussen wegens zwaar beroep genieten, afhankelijk van de leeftijd waarop ze zijn aangeworven.
8. Er wordt geen enkele verhogingscoëfficiënt voor de pensioenberekening voorzien voor zij die onderhevig zijn aan de coëfficiënt wegens zware functie. Er is enkele sprake van een complement indien men geen gebruik maakt van de vroegste pensioendatum. Voor een militair zal het al een heel huzarenstuk zijn om tot aan de vroegste pensioendatum nog operationeel te zijn, laat staan dat hij daarna nog aan het werk is in het kader van zijn pensioenopbouw. Daarom wensen we het behoud van de 2 jaar bonificatie voor de berekening van het militair anciënniteitpensioen.

3

Malgré les adaptations apportées à cet avant-projet de loi, adaptations qui répondent partiellement à ses revendications, la CGSP ne peut marquer son accord avec le texte soumis pour les motifs suivants:

1. L'avant-projet de loi met fin au système des tantièmes préférentiels au profit d'un nouveau système de reconnaissance de pénibilité qui est moins favorable. Nous remarquons, par ailleurs, que, comparativement au régime actuel, la pension à la limite d'âge est prolongée de 11 ans pour la plupart des militaires et, pour le personnel navigant, c'est aussi 10 ans de plus.
2. Il est dommage que l'avant-projet de loi ait été soumis à la négociation sans que ne soit joint au dossier une liste des fonctions pénibles ainsi que les périodes assimilées aux prestations effectives. Pour nous, la liste discutée lors de la réunion constitue un élément inséparable de ce dossier et qui constituera une base minimale pour les négociations qui seront entamées prochainement sur ces projets d'arrêtés royaux.
3. En ce qui concerne les critères de pénibilité retenus, nous ne pouvons accepter que le critère de pénibilité de nature mentale ou émotionnelle ne soit pris en compte que de manière complémentaire et non comme un critère à part entière.
4. L'arrêté royal fixant la liste des fonctions pénibles devrait reprendre non pas, comme le texte de l'article 4, §1, alinéa 3 le prévoit, le nombre de critères de pénibilités mais indiquer quels sont ces critères. Cette précision permettrait, lors de la révision quinquennale de cette liste, de mieux apprécier les efforts consentis par l'autorité pour réduire la pénibilité de ces fonctions.
5. Lors de la révision de la liste des fonctions pénibles, la condition du « respect des moyens financiers disponibles préalablement fixés » constitue une condition purement potestative qui ne permet pas au système de pénibilité mis en place de réaliser ses objectifs.
6. Le coefficient applicable aux années prestées avant le 1^{er} janvier 2020, devrait au minimum être identique à celui reconnu pour la fonction et non fixé de manière arbitraire sur base du tantième applicable. Pour les militaires, on s'attend à un coefficient de 1,2 puisque c'est l'équivalent de leur tantième. Le régime de pension des militaires ne prévoyait aucune limitation de carrière pour prendre sa pension. C'est la raison pour laquelle il n'est pas soumis au démantèlement graduel du régime prévu dans la loi du 15 mai 1984. L'exposé des motifs est très clair: "Ainsi, en ce qui concerne la suppression des tantièmes préférentiels, l'application des tantièmes préférentiels est maintenue pour les années prestées avant l'instauration de la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions c'est-à-dire pour les années prestées avant le 1er janvier 2020".

- 4
7. En ce qui concerne le bonus pénibilité, nous pouvons constater que ce système crée une discrimination en fonction de l'âge auquel l'agent entre en service. En effet, le bonus pénibilité étant calculé pour une période couvrant la date P-pénibilité (au mieux 60 ans) et la date P (première date de pension possible), plus l'agent sera recruté jeune, plus l'impact du coefficient de pénibilité sera réduit. Des agents recrutés dans une même fonction, avec à terme la même ancienneté, pourront donc bénéficier d'un bonus pénibilité différent suivant leur âge de recrutement.
8. Aucun coefficient de majoration n'est prévu pour le calcul de la pension de ceux qui sont soumis au coefficient de pénibilité. Il est uniquement question de complément lorsqu'on n'a pas recours à la date de pension la plus rapide. Pour un militaire, ce sera déjà toute une prouesse de rester opérationnel jusqu'à la date de pension la plus rapide, a fortiori s'il reste au travail plus longtemps pour se constituer des droits à la pension. C'est pourquoi, nous souhaitons le maintien des 2 ans de bonification pour le calcul de la pension militaire d'ancienneté.



Hans Le Jeune
Bestendig Secretaris
ACOD-Militairen



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER
GEMEENSCHAPPELIJK COMITÉ VOOR ALLE OVERHEIDSDIENSTEN

GEMEENSCHAPPELIJK COMITÉ VOOR ALLE OVERHEIDSDIENSTEN 23/05/2018

PROTOCOL NR. 214/1

BETREFT: FEDERALE REGERING

Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag – Pensioenen van de publieke sector.

2018F80730.003

Standpunt van de vakorganisaties

De FCSOD en het VSOA gaan akkoord met het voorontwerp van wet dat aan de syndicale onderhandeling is voorgelegd mits het rekening houden met hun opmerkingen, meer bepaald over het in aanmerking nemen van de bijgevoegde lijsten onderhandeld in werkgroep met het kabinet Pensioenen.

Standpunt van de Federale Overheid

De Federale Overheid verduidelijkt dat het beslissingsproces met betrekking tot definitieve lijsten zal verlopen overeenkomstig de in bijlage opgenomen notificatie van 4 april 2018:

“De lijsten met de zware functies en de definitie van de effectief gepresteerde diensten in de publieke sector en in de sector van de werknemers, waarbij een evenwichtige proportionaliteit voor de beide sectoren zal worden nagestreefd, zullen het voorwerp uitmaken van afzonderlijke Koninklijke besluiten die ter goedkeuring zullen worden voorgelegd aan de Raad.”.

De definitieve lijsten zullen worden besproken met de deelstaten.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER

Wetstraat 16 – 1000 Brussel

02/501 02 11

<https://epremier.fed.be>

.be

Kanselarij van de Eerste Minister

Engagement van de Federale Overheid t.a.v de vakbonden

De volgende wijzigingen zullen worden aangebracht aan de tekst van het voorontwerp van wet :

- In artikel 5, §1, derde lid en artikel 5, §3 wordt het woord "tien" weerhouden.
- Titel 2 zal worden aangevuld met een artikel dat een overgangsbepaling invoert die garandeert dat, gedurende een nog te bepalen periode, voor degenen die van een erkenning als zware beroep zullen genieten, het pensioenbedrag genoten op de P-datum berekend op basis van de huidige wetgeving (maar waarbij het gedeelte dat overeenkomt met de regulariseerbare studiejaren niet in aanmerking wordt genomen) nooit lager zal zijn dan het pensioenbedrag berekend op diezelfde P-datum op basis van de nieuwe bepalingen.
- Artikel 12 en artikel 15 zullen worden gewijzigd om te voorzien dat de inwerkingtreding van de bepalingen betreffende de afschaffing van de verhogingscoëfficiënten en de preferentiële tantièmes zal plaatsvinden op 1 januari 2020 en ten vroegste op de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit bedoeld in artikel 4, §1, eerste lid.

Er zal onderzocht worden in welke mate de overgangsbepaling voorzien in artikel 11 kan worden uitgebreid naar andere cohorten.

Het voorontwerp van wet zal verduidelijken dat er rekening zal worden gehouden voor de opening van het recht op een pensioen van de publieke sector met niet enkel de zware functie erkend in de publieke sector maar ook in de privésector (werknemers en zelfstandigen).

De memorie van toelichting zal bovendien worden gewijzigd om te verduidelijken wat verstaan moet worden onder "zelfde functie" in artikel 5, §2 (voorbeeld: herstructurering of bevordering in dezelfde functie).

De erkenning van de zwaarte voor de ambtenaren zal worden uitgebreid naar de contractuele personeelsleden (met inbegrip van de tijdelijke personeelsleden) die dezelfde functie uitoefenen volgens dezelfde modaliteiten.

Kanselarij van de Eerste Minister

STANDPUNT VAN DE FCSOD

Het spreekt voor zich dat dit protocol op geen enkele wijze afbreuk doet aan de bezwaren die FCSOD heeft aangebracht over de eerdere ingrepen inzake de overheidspensioenen.

FCSOD beschouwt de regeling, die zij via de onderhandelingen op heel wat punten heeft kunnen verbeteren, als een compromis dat toelaat om correcties te realiseren op de strenger pensioenvoorwaarden en de regeringsbeslissing om een einde te stellen aan het systeem van de voordelige pensioenbreuken dat nochtans deel uit maakt van de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel.

FCSOD zal in geen geval aanvaarden dat wordt beknot op de lijsten uitgewerkt met de minister van pensioenen en die gevoegd zijn aan dit protocol. Mocht de regering toch terug komen op de verworvenheden op basis van deze lijsten, dan vervalt uiteraard het compromis.

FCSOD begrijpt niet dat de overheid niet bereid is het vierde criteria als een volwaardig en op zichzelf staand criterium te aanvaarden. Zij vindt dat dit had moeten gebeuren om aan de regeling een eigentijdse invulling te geven. We vragen dat de regering zou blijven monitoren op wetenschappelijk onderzoek zodat de objectieve gegevens in verband met de emotionele belasting als een evenwaardige parameter kunnen gebruikt worden.

FCSOD vraagt dat inzake de garanties en overgangsmaatregelen:

- De waarborg dat er geen pensioenverlies is op de P-datum van toepassing zal zijn op alle in dienst zijnde personeelsleden.
- De overgangsregeling wordt verbeterd voor diegenen die vandaag een voordelige pensioenbreuk genieten of kort voordien ervan genoten, maar niet worden erkend als zwaar beroep. Alle gepresteerde jaren moeten niet alleen worden behouden voor de berekening van het pensioenbedrag, maar ook voor de mogelijke datum van het eventueel vervroegd pensioen.

Die beide garanties zijn nodig om het behoud van verworven rechten zoals aangekondigd in het regeerakkoord te realiseren.

Hoewel een hele reeks personeelsgroepen dank zij onze inspanningen zijn erkend als zwaar beroep, heeft FCSOD bepleit dat ook een aantal andere groepen worden opgenomen in de lijst van zware beroepen, maar we hebben moeten vaststellen dat over bijkomende toevoegingen geen consensus mogelijk was. FCSOD zal bij de evaluatie in 2025 die problemen opnieuw stellen.

In verband met de periodes die worden beschouwd als met effectieve prestaties gelijkgestelde periodes is FCSOD van mening dat onvoldoende rekening is gehouden met de genderimpact. FCSOD meent ook dat de beperking van de gelijkstelling van toekomstige ziekteperiodes te streng is opgevat en dat de regeling meer rekening had moeten houden met de ziektepatronen die personeelsleden soms overkomen.

Ten slotte vraagt FCSOD betrokken te worden bij de opvolging van de uitvoering van de nieuwe regeling in al haar technische aspecten.

STANDPUNT VAN DE ACOD

De ACOD mag noch een protocollakkoord, noch een protocol van niet akkoord ondertekenen, daar de lijsten voorzien in het op het einde van de vergadering van het Comité A afgesloten ontwerp van protocol niet bij het dossier zijn gevoegd.

Bovendien heeft de regering, in tegenstelling met de aangepane verbintenissen, geen standpunt ingenomen ten aanzien van deze lijsten.

Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten
Wetstraat 16 – 1000 Brussel

23/05/2018
Protocol 214/1

Kanselarij van de Eerste Minister

De ACOD wenst echter de opmerkingen te maken in de bijlage.

Opmerkingen van de ACOD:

1. Het voorontwerp van wet maakt een einde aan het systeem van de preferentiële tantièmes ten voordele van een nieuw, minder gunstig systeem van erkenning van zware beroepen.
2. Het is jammer dat het voorontwerp van wet ter onderhandeling is voorgelegd zonder toevoeging van een lijst van de zware functies of van de periodes die worden gelijkgesteld aan effectieve prestaties. Voor ons maakt de tijdens de vergadering besproken lijst onafscheidelijk deel uit van dit dossier. Deze lijst vormt de minimale basis voor de onderhandelingen die binnenkort over de ontwerpen van Koninklijke besluiten worden aangevat.
3. In verband met de weerhouden criteria die bepalen of iemand een zwaar beroep uitoefent, kunnen we niet aanvaarden dat het criterium "mentaal of emotioneel zwaar beroep" slechts als aanvullend criterium in aanmerking komt en niet als een volwaardig criterium.
4. Ook al kan de ACOD tevreden zijn dat een handicap voor een statutair personeelslid met een handicap als criterium weerhouden wordt als een volwaardig criterium, stelt ze zich nog altijd vragen over het aantal mensen die werkelijk zullen kunnen genieten van dit criterium. Ze herhaalt dus haar verzoek statistische gegevens te verkrijgen van de personen die bij deze maatregel betrokken zijn.
5. Het koninklijk besluit tot vaststelling van de lijst van zware functies zou niet het aantal criteria wegens zwaar beroep moeten opnemen, zoals de test van artikel 4, §1, alinea 3 voorziet, maar wel moeten aangeven welke deze criteria zijn. Met deze verduidelijking zou bij de vijfjaarlijkse herziening van deze lijst beter kunnen ingeschat worden welke inspanningen de overheid heeft gedaan om deze functies minder zwaar te maken.
6. Bij de herziening van de lijst van de zware functies is de voorwaarde "respecteren van de vooraf vastgelegde financiële middelen" een louter potestatieve voorwaarde waarmee het ingevoerde systeem van zware beroepen zijn doelstellingen niet kan verwezenlijken.
7. In verband met het in aanmerking nemen van de zware beroepen voor de periodes van vóór 1 januari 2020 zullen alleen de diensten die in dezelfde functie gepresteerd zijn als de functie die na 1 januari 2020 als zwaar erkend wordt, in aanmerking kunnen genomen worden. Volgens ons zouden alle vóór 1 januari 2020 uitgeoefende functies die in de lijst van zware functies zouden terechtkomen, in aanmerking moeten kunnen worden genomen. Bovendien zou de coëfficiënt wegens zwaar beroep die op deze prestaties wordt toegepast, identiek moeten zijn aan de voor de functie erkende coëfficiënt. Het mag dus niet willekeurig bepaald mogen worden op basis van het toepasbare tantième.
8. De bijkomende tijdsbeperking (10 jaar in dezelfde functie als de functie die vanaf 1 januari 2020 als zwaar wordt erkend) die wordt opgelegd voor de als zwaar erkende functies die geen preferentieel tantième genoten, vermindert het effect van het in aanmerking nemen van deze prestaties nog meer. Als de functie zonder preferentieel tantième als zwaar wordt erkend, dan moeten de prestaties in diezelfde functie integraal in aanmerking worden genomen.
9. In verband met de bonus wegens zwaar beroep kunnen we vaststellen dat dit systeem een discriminatie invoert in functie van de leeftijd waarop het personeelslid in dienst treedt. De bonus wegens zwaar beroep wordt immers berekend voor een periode lopende van datum P zwaar beroep (in het beste geval 60 jaar) tot datum P (eerste mogelijke pensioendatum). Hoe jonger het personeelslid in dienst zal treden, hoe beperkter de impact van de coëfficiënt wegens zwaar beroep zal zijn. Personeelsleden die in eenzelfde functie worden aangeworven, zullen - met op termijn dezelfde anciënniteit - dus een verschillende bonus wegens zwaar beroep genieten, afhankelijk van de leeftijd waarop ze zijn aangeworven.
10. De gevolgen van de afschaffing van de preferentiële tantièmes voor de personeelsleden van wie de functie niet als zwaar erkend wordt, zullen ook gecompenseerd moeten worden op het vlak van de loopbaanberekening. Er zouden ruimere overgangsmaatregelen moeten worden voorzien.

Kanselarij van de Eerste Minister

STANDPUNT VAN HET VSOA

Het VSOA geeft een voorwaardelijk akkoord met opmerkingen bij dit voorontwerp van wet.

Redenen van het voorwaardelijk akkoord:

1. bij gebreke aan een wetgevend initiatief verliest iedereen er op door de wettelijk voorziene afbouw van de verhogingscoëfficiënten tot 1.05 en minder in het jaar 2022, zelfs voor wie vandaag tantième 1/50 geniet (wet 15.05.1984 artikel 46 3/1).
2. VSOA wil constructief meewegen op het debat en het beslissingsproces. Zo krijgen enkele beroepsgroepen die een zwaar beroep uitoefenen bij de overheid voor het eerst een erkenning en de kans een beetje vroeger met pensioen te vertrekken, waar er andere categorieën zijn voor wie vandaag die erkenning moeilijker te verantwoorden is.
3. VSOA kreeg de garantie van de regering dat het enkel een reorganisatie en geen besparingsoperatie is en dat de volledige enveloppe voorzien voor de tantièmes daadwerkelijk gebruikt wordt voor de reorganisatie van het stelsel.
4. Dit is de eerste mogelijk corrigerende maatregel in een waslijst van gefractioneerde pensioenmaatregelen die pensioenleeftijd uitstelt of het pensioenbedrag aantasten. De Regering verhoogde o.a. eenzijdig de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar in 2030, schafte de diplomabonificatie af zowel voor de berekening als voor de loopbaan enz.

Voorwaardelijk akkoord

1. volledige uitvoering van alle bepalingen van het protocol gesloten in het Comité A. VSOA beklemtoont daarbij het belang van de in werkgroep met het kabinet pensioenen onderhandelde lijsten zware beroepen en perioden van effectieve prestaties. Een wijziging aan deze lijsten als bijlage bij het protocol maakt het voorwaardelijk akkoord van het VSOA ongedaan.
2. als de regering, om welke reden ook, dit voorontwerp van wet niet realiseert, moet de regering regelgevend optreden zodat de automatische vermindering van de verhogingscoëfficiënten van de tantièmes een halt wordt toegeroepen, in overeenstemming met artikel 46 §3/1 laatste lid van de Wet van 15.05.1984.

Opmerkingen

1. schending van verworven rechten: art. 5 § 2: wie een erkenning als zwaar beroep heeft en een gunstig preferentieel tantième had, krijgt de duur van zijn loopbaan in tantièmes slechts erkend door de vermenigvuldiging van de loopbaan met coëfficiënt 1.10 (1/50) of 1.05 (1/55). Dat is in strijd
 - a. enerzijds met blz.34 van het regeerakkoord: "*In elk geval zijn de in het ambtenarenstelsel opgebouwde pensioenrechten verworven*" en
 - b. anderzijds met artikel 46 3/1 van de wet houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen en de overgangsmaatregelen die daarmee gepaard gaan, ook verzekerd in het regeerakkoord blz. 31

Voor de militairen daarentegen moet voor de gehele periode voorafgaand aan 01.01.2020 coëfficiënt 1.2 gehanteerd worden gelet op de vrijstelling voor hen van deze afbouw van verhogingscoëfficiënten.

2. VSOA betreurt dat het voorontwerp van wet er voor kiest om de termijn in art. 5 § 1 (minstens tien jaar zwaar beroep uitgeoefend hebben om erkenning te krijgen) te koppelen aan de termijn in artikel 5 §3 (tien jaar retroactieve erkenning voor wie voor het eerst erkend wordt in zijn zwaar beroep, met voorwaarden)
3. aansluitend bij punten 1 en 2: wat met de specificiteit van de beroepen zoals militair, politie ?
4. bovendien moet het zwaar beroep zijn uitgeoefend, om zijn jaren voorafgaand aan de hervorming enigszins te kunnen laten meetellen, onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van de zware

Kanselarij van de Eerste Minister

beroepen, dit sluit vele jaren van zware arbeid uit van begunstiging: vergeefse noeste arbeid! Wat bv. ook met mensen die net op dat moment tijdelijk ongeschikt werden, precies omdat het beroep zo zwaar is?

5. VSOA is verheugd dat de overgangsmaatregelen nog kunnen worden uitgebreid, VSOA wenst dit toegepast en uitgebreid minstens zoals de eerdere overgangsmaatregelen voorzaken, en dit voor al wie met de afschaffing van de tantièmes en de andere begunstigingsmaatregelen te maken krijgt.
6. effectief gepresteerde diensten: wat met deeltijds werkenden? (treft vrouwen), te beperkte termijn van ziekte (21 dagen)
7. Het voorontwerp van wet stelt in zijn artikel 3 §1 vier criteria vast om de zwaarte van een beroep vast te stellen (belastende arbeidsomstandigheden, werkorganisatie, veiligheidsrisico en mentale of emotionele belasting). Bijgevolg zou
 - a. de mentale belasting op zich eveneens moeten meetellen voor de bepaling van de zwaarte van het beroep. Het enkel cumuleerbaar maken ervan met een ander criterium is in strijd met de adviezen van het Nationaal Pensioen Comité en treft zo een aantal categorieën van mensen, vooral vrouwen (denk aan onderwijs), die nu geen of een te geringe erkenning krijgen terwijl ze wel een zwaar beroep uitoefenen
 - b. er niet drie maar vier coëfficiënten toegekend moeten worden, zodat logischerwijze wie een erkenning met 4 criteria krijgt, coëfficiënt 1.20 toegewezen wordt
8. het voorontwerp van wet kiest ervoor om een beroep als zwaar in te delen volgens het aantal criteria dat toegekend wordt. Niettemin, niet het aantal criteria geeft steeds de doorslag, ook kan één enkel criterium ervoor zorgen dat in de praktijk een beroep bijzonder zwaar is. Daarmee wordt geen rekening gehouden.
9. VSOA stelde meer beroepen voor dan de lijst vandaag voorziet. Ook stelde VSOA voor om sommige beroepen als zwaarder te erkennen dan de lijst vandaag toestaat. VSOA zal bij de evaluatie van de lijsten binnen vijf jaar zijn rol van verdediger van de belangen van zijn leden op dat vlak waarmaken.
10. bonus: de verwarring wordt groter. De overheid voorzag eerst in bonus onder de vorm van een percentage van het pensioenbedrag om langer te blijven werken dan het vervroegd pensioen, vormde dat in 2014 om naar een forfaitair bedrag opdat het billijker zou zijn. Nu keren we weer terug naar een berekening met een actuariële formule gebaseerd op de resterende levensverwachting.. Mensen zullen niet langer werken voor deze niet voldoende aanmoedigende premie
11. eindeloopbaanmaatregelen zijn erg belangrijk. Zelfs met een zwaar beroep kan men nooit vroeger dan 60 jaar met pensioen. Een in detail uitgewerkt voorstel van eindeloopbaanmaatregelen – samen met een voorstel dat aansluit bij het voorstel in de private sector “werkbaar werk” is noodzakelijk. Er moet worden rekening gehouden met de leeftijd waarop nog steeds een zwaar beroep wordt uitgeoefend. Een verankering organiseren van de bestaande vervroegde uitstapregelingen in de diverse statuten, vb. bij defensie, waar vroeger dan op 60 jaar kan worden uitgestapt dringt zich op.

Kanselarij van de Eerste Minister

**PROTOCOL NR. 214/1 BETREFFENDE DE ONDERHANDELINGEN DIE OP 23/05/2018
WERDEN GEVOERD
IN HET GEMEENSCHAPPELIJK COMITÉ VOOR ALLE OVERHEIDSDIENSTEN**

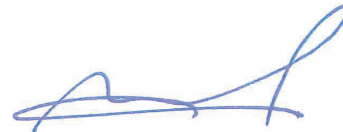
De representatieve vakorganisaties**De overheidsdelegatie**

Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten
der Openbare Diensten,

De Voorzitter,



L. HAMELINCK,
Voorzitter



Charles MICHEL,
Eerste Minister

Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten,

M. MEYER,
Voorzitter

Voor het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt,

*Voerwondelijk Akkoord
met opmerkingen*



F. FERNANDEZ-CORRALES,
Algemeen-Voorzitter

04/04/2018



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER
MINISTERRAAD

MINISTERRAAD
04/04/2018
NOTIFICATIE PUNT 3

BETREFT: MINISTER VAN PENSIOENEN

Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.
2017A75730.014

NOTIFICATIE

Het voorontwerp wordt in eerste lezing aangenomen en mag dus worden voorgelegd aan de syndicale onderhandeling met de vertegenwoordigers van de publieke sector, volgens de procedure van de hoogdringendheid.

Tijdens deze onderhandeling zullen de titels met betrekking tot de werknemers en de zelfstandigen, die dezelfde criteria voor zware beroepen/functies en modaliteiten als in de publieke sector zullen bevatten, voor advies worden voorgelegd aan het Beheerscomité van de Federale Overheidsdienst en het Beheerscomité van de Zelfstandigen.

Het advies van de Nationale Hoge Raad voor personen met een handicap zal worden gevraagd tussen de eerste en de tweede lezing.

Er zal rekening worden gehouden met het genderimpact.

Na advies van de bevoegde Beheerscomités zullen de titels met betrekking tot de werknemers en zelfstandigen worden ingevoegd in het voorontwerp en voorgelegd aan de Raad tijdens de tweede lezing. Het voorontwerp van wet wordt vervolgens verstuurd naar de Raad van State.

De vastlegging van de lijst van de zware functies van de publieke sector zal het voorwerp uitmaken van een onderhandeling met de vakbonden vertegenwoordigd in het Comité A. Tegelijkertijd wordt aan de Nationale Arbeidsraad gevraagd om het advies uit te brengen bedoeld in artikel 3, §1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 en om na trilateraal overleg een lijst van de zware functies in de sector van de werknemers op te maken.

De erkenning zware beroepen/functies voor de ambtenaren zal worden uitgebreid volgens dezelfde modaliteiten naar de contractuele personeelsleden die dezelfde functie uitoefenen.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER

Wetstraat 16 - 1000 Brussel

02/501 02 11

<https://epremier.fed.be>

.be

CMR 04-04-2018 Notificatie van 04-04-2018 (2017A75730.014)

1/2

Kanselarij van de Eerste Minister

De lijsten met de zware functies en de definitie van de effectief gepresteerde diensten in de publieke sector en in de sector van de werknemers, waarbij een evenwichtige proportionaliteit voor de beide sectoren zal worden nagestreefd, zullen het voorwerp uitmaken van afzonderlijke koninklijke besluiten die ter goedkeuring zullen worden voorgelegd aan de Raad.

Het Federaal Planbureau zal worden uitgenodigd om de impactanalyse over de vergrijzingskost van de hervorming over te maken met inbegrip van de loopbaanduur, de gemiddelde leeftijd van de effectieve uittreding uit de arbeidsmarkt en het cumulatief netto-begrotingsimpact van de hervorming tot 2060. In functie van deze resultaten, zal de regering het wetsontwerp in derde lezing tijdens de Raad vermeld in de vorige paragraaf goedkeuren.

Het voorontwerp zal bepalen dat de afschaffing van de tantièmes en de voorkeurregelingen pas zal plaatsvinden op het moment van de inwerkingtreding van het koninklijk besluit tot vaststelling van de zware functies in de publieke sector.

De afschaffing van de voorkeurregeling van de militairen brengt een verhoging van de loonkost voor defensie met zich mee. Het principe van de compensatie is verworven. Het bedrag en de modaliteiten zullen beslist worden na de berekening van het Planbureau.

De Secretaris van de Raad,



G. DUFFY

Rubrique	Degré
Entreprises publiques	
Poste	
Facteurs	2
Centres de tri (trieurs de nuit)	2
Belgocontrol	
Controlleurs aériens qui assurent effectivement et directement le contrôle du trafic aérien	4
SNCB	
Personnel roulant	3
Personnel non roulant	
Agents de triage, agents de maintenance, chargeurs, entretien des lignes, personnel technique	2
Securail (agents de sécurité)	3
Poseurs de voies et personnel du caténaire	3
Personnel d'entretien technique dans l'atelier et l'atelier à locomotives	2
Personnel dans les cabines de signalisation (réglementation du trafic)	3
Personnel de gare (responsable pour les voyageurs et la circulation de trains dans les gares)	2
Collecte des déchets ménagers (éboueurs)	3
Transport urbain et régional	
Personnel roulant	2
Sécurité et justice	
Défense	
- Militaires	4
- Service sécurité militaire (personnel civil)	3
Police	
Fonctionnaire de police ou agent auxiliaire du cadre opérationnel de la police intégrée	4
Pompiers	
Pompier professionnel qui participe directement à la lutte contre le feu	4
Protection civile (personnel opérationnel)	3
calltakers 112	2
Justice	
- Service extérieur Sécurité de l'Etat	3

- Agents pénitentiaires	3
- Agents de sécurité (en vue de l'exécution des tâches de la police des cours et tribunaux et le transfert des détenus - ne font pas partie d'un service de police)	1
- Enseignant dans les établissements pénitentiaires ou dans les institutions communautaires d'assistance spéciale à la jeunesse	2
Services publics (administration centrale, entités fédérées et les administrations locales)	
Douanes, accises et service flamand des impôts	
- Département opérations Douanes & Accises (y compris services de contrôle ports & aéroports)	2
- Services d'enquête Douane & Accises	2
- L'équipe de rummage	2
Services environnement, nature et énergie	
- Fonctions Eaux et Forêts (ouvriers forestiers)	1
Trafic & Infrastructure	
Services maritimes & de pilotage	
- Personnel navigant, cadre organique distinct, fonctions de technicien naval; maître d'équipage; quartiers-maître, matelot; radiotélégraphiste; commissaire de bord; maître (bateaux-pilotes et bateaux-pourvoyeurs); cuisinier (embarqué); chauffeur; matelot- spécialiste bateaux-pilotes	2
- Personnel navigant, Voies maritimes, administration flamande <i>Maritieme Dienstverlening en Kust</i> : assistant spécial (exerçant la fonction de quartier-maître), motoriste en chef (exerçant la fonction de motoriste), motoriste en chef (exerçant la fonction d'officier-mécanicien), motoriste, schipper, schipper en chef (exerçant la fonction de chef de bord), technicien naval, technicien naval en chef, Pilote (exerçant une fonction générale)	2
- Pilotes de mer	4
- Contrôleurs du trafic maritime qui assurent effectivement et directement le contrôle du trafic maritime	4
Equipements collectifs	
Secteur des soins	
- Personnel infirmier des hôpitaux, centres de soins et d'autres institutions et services reconnus par les pouvoirs publics	3

- Personnel soignant des hôpitaux, centres de soins et d'autres institutions et services reconnus par les pouvoirs publics	3
- SMUR et ambulanciers	3
- Personnel pédagogique et d'encadrement dans le domaine de l'assistance à la jeunesse et les institutions communautaires	2
Puéricultrices et personnel d'encadrement accueil d'enfant	2
Centres fermés	3
Enseignement	
Enseignant du maternel	2
Enseignant du primaire	1
Enseignant du secondaire	1
Enseignant du professionnel	2
Enseignant de l'enseignement spécial	2
Personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement primaire, maternel, secondaire, professionnel et spécial (hors fonctions administratives)	1
Personnel services techniques (plusieurs services publics)	
- personnel qui travaille à de grande hauteur, personnel qui escalade des pylônes, personnel qui travaille sur des lignes à haute tension, personnel qui entretient le réseau de distribution d'eau, personnel qui effectue des terrassements	1

REMARQUE : lorsqu'une fonction bénéficie de critères de pénibilité en vertu du tableau, la pénibilité n'est toutefois pas reconnue pour les années prestées en tant que fonctionnaire dirigeant

Periodes die in aanmerking genomen kunnen worden voor de toepassing van de coëfficiënten zware functies (pensioenen van de publieke sector) :

Alle periodes van de beroepsloopbaan behalve :

- de studiejaren opgenomen in de pensioenberekening;
 - de verloven voorafgaand aan het pensioen ;
 - de loopbaanonderbreking, het zorgkrediet, de vierdagenweek ; de vermindering van de arbeidsduur voor de 50-55 jarigen;
 - het ouderschapsverlof ;
 - de periodes van disponibiliteit wegens ziekte ;
 - de periodes van ziekte (gedekt door het ziektekapitaal) voor diegenen die 21 dagen overschrijden per jaar te dateren vanaf de inwerkingtreding van de hervorming¹;
 - de verloven voor opdrachten van algemeen belang, politieke verloven en verloven voor persoonlijke redenen (die één maand afwezigheid overschrijden).
-

¹ De afwezigheden volgend op een arbeidsongeval of een beroepsziekte worden niet beoogd door deze beperking.



SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE
COMITÉ COMMUN À L'ENSEMBLE DES SERVICES PUBLICS

COMITÉ COMMUN À L'ENSEMBLE DES SERVICES PUBLICS 23/05/2018

PROCOLE N° 214/1

OBJET: GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension – Pensions du secteur public.

2018F80730.003

Point de vue des organisations syndicales

La FSCSP et le SLFP ont marqué leur accord sur l'avant-projet de loi soumis à la négociation syndicale moyennant la prise en compte de leurs observations et notamment la prise en compte des listes négociées en groupe de travail avec le cabinet Pensions y annexées.

Point de vue de l'Autorité fédérale

L'Autorité fédérale précise que le processus de décision relatif à des listes définitives se déroulera conformément à la notification du Conseil des ministres du 4 avril 2018 jointe en annexe, plus précisément par la phrase suivante :

« Les listes des fonctions pénibles et la définition des services effectivement prestés dans le secteur public et dans le secteur des travailleurs salariés pour lesquelles on tendra vers une proportionnalité équilibrée pour les deux secteurs feront l'objet d'arrêtés royaux distincts qui seront soumis pour approbation au Conseil. ».

Les listes définitives seront discutées avec les entités fédérées.

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE

16 Rue de la Loi – 1000 Bruxelles

02/501 02 11

<https://epremier.fed.be>

.be

Chancellerie du Premier Ministre

Engagement de l'Autorité fédérale vis-à-vis des organisations syndicales

Les modifications suivantes seront apportées au texte de l'avant-projet de loi :

- A l'article 5, § 1^{er}, alinéa 3 et à l'article 5, § 3, le mot « dix » est retenu.
- Le Titre 2 sera complété par un article introduisant une disposition transitoire visant à garantir, pendant une période restant à déterminer, pour ceux qui bénéficieront d'une reconnaissance de pénibilité, que le montant de pension perçu à la date P calculé sur base de la législation actuelle (mais en ne prenant pas en compte la partie qui correspond aux années d'études régularisables) ne pourra jamais être inférieur au montant de pension calculé à cette même date P, sur base des nouvelles dispositions.
- L'article 12 et l'article 15 seront modifiés afin de prévoir que l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la suppression des coefficients d'augmentation et des tantièmes préférentiels interviendra le 1^{er} janvier 2020 et au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal visé à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Il sera examiné dans quelle mesure la disposition transitoire prévue à l'article 11 peut être étendue à d'autres cohortes.

L'avant-projet de loi précisera qu'il sera tenu compte pour l'ouverture du droit à la pension dans le secteur public non seulement de la pénibilité reconnue dans le secteur public mais également dans le secteur privé (salarié et indépendant).

L'exposé des motifs sera par ailleurs modifié afin de préciser ce qu'il faut entendre par « même fonction » à l'article 5, § 2 (ex. : restructuration ou promotion dans la même fonction).

La reconnaissance de pénibilité des fonctionnaires sera étendue aux contractuels (en ce compris les temporaires) exerçant la même fonction selon les mêmes modalités.

Chancellerie du Premier Ministre

POSITION DE LA FSCSP

Il va de soi que ce protocole n'ôte rien aux objections de la FSCSP quant aux interventions précédentes dans le domaine des pensions du secteur public.

La FSCSP estime que le régime qu'elle a réussi à amender durant les négociations sur bon nombre de points, doit être considéré comme un compromis permettant à réaliser des corrections aux conditions de pension plus strictes et la décision gouvernementale de mettre fin au système des tantièmes préférentiels qui fait pourtant partie des conditions de travail du personnel du secteur public.

La FSCSP n'acceptera aucune amputation des listes élaborées avec le ministre des pensions, qui sont annexées au présent protocole. Il est évident que dans le cas où le gouvernement devait revenir sur les acquis sur la base de ces listes, le compromis actuel serait abandonné.

La FSCSP ne comprend pas que l'autorité ne soit pas disposée à accepter le quatrième critère comme un critère distinct à part entière. Elle estime que cela aurait dû se faire pour que le système puisse être considéré comme un régime moderne. Nous demandons que le gouvernement continue à assurer un suivi sur la base d'études scientifiques pour que les données relatives à la charge émotionnelle soient plus objectivables.

En ce qui concerne les garanties et mesures transitoires, la FSCSP demande :

- Que la garantie qu'il n'y aura pas de perte sur le montant de la pension à la date P s'applique à l'ensemble du personnel en service.
- Que le régime transitoire soit amélioré pour les personnes qui bénéficient aujourd'hui d'un tantième préférentiel ou qui en bénéficiaient encore récemment, mais dont le métier n'est pas considéré comme métier lourd. Toutes ces années doivent être maintenues non seulement pour le calcul du montant de la pension, mais aussi pour la fixation de la date de l'éventuelle pension anticipée.

Ces deux garanties sont nécessaires en vue de concrétiser le maintien des droits acquis tel que annoncé dans l'accord de gouvernement.

Même si, grâce à nos efforts, de nombreux groupes de personnel ont été reconnus comme métiers lourds, la FSCSP a plaidé pour l'intégration de groupes supplémentaires dans la liste des métiers lourds. Nous avons toutefois dû constater qu'un consensus n'était pas possible pour ajouter encore d'autres groupes. La FSCSP évoquera ces problèmes une nouvelle fois à l'occasion de l'évaluation en 2025.

La FSCSP estime, pour ce qui est des périodes qui sont considérées comme étant assimilées à des prestations effectives, qu'il n'a pas été tenu compte suffisamment de l'incidence en termes de genre. La FSCSP est également d'avis que la disposition limitant l'assimilation des périodes de maladie est trop stricte et que l'on aurait dû tenir compte davantage des profils pathologiques dont peuvent être victimes les membres du personnel.

En guise de conclusion, la FSCSP demande d'être associée au suivi de la mise en œuvre du nouveau régime et de tous ses aspects techniques.

POSITION DE LA CGSP

La CGSP ne peut signer ni un protocole d'accord ni un protocole de désaccord dans la mesure où les listes prévues dans le projet de protocole qui a été conclu à l'issue de la réunion du Comité A n'ont pas été jointes au dossier.

De plus, le gouvernement n'a pas pris position sur ces listes, contrairement aux engagements qui avaient été pris.

La CGSP souhaite cependant apporter les remarques en annexe.

Remarques de la CGSP :

1. L'avant-projet de loi met fin au système des tantièmes préférentiels au profit d'un nouveau système de reconnaissance de pénibilité qui est moins favorable.

Comité commun à l'ensemble des services publics
16 rue de la Loi – 1000 Bruxelles

23/05/2018
Protocole 214/1

Chancellerie du Premier Ministre

2. Il est dommage que l'avant-projet de loi ait été soumis à la négociation sans que ne soit joint au dossier une liste des fonctions pénibles ainsi que les périodes assimilées aux prestations effectives. Pour nous, la liste discutée lors de la réunion constitue un élément inséparable de ce dossier et qui constituera une base minimale pour les négociations qui seront entamées prochainement sur ces projets d'arrêtés royaux.
3. En ce qui concerne les critères de pénibilité retenus, nous ne pouvons accepter que le critère de pénibilité de nature mentale ou émotionnelle ne soit pris en compte que de manière complémentaire et non comme un critère à part entière.
4. Même si la CGSP peut être satisfaite de la prise en compte du critère reconnu pour un membre du personnel statutaire souffrant d'un handicap, comme un critère de pénibilité à part entière, elle s'interroge toujours sur le nombre de personnes qui pourront réellement bénéficier de ce critère. Elle réitère donc sa demande d'obtenir les statistiques des personnes concernées par cette mesure.
5. L'arrêté royal fixant la liste des fonctions pénibles devrait reprendre non pas, comme le texte de l'article 4, §1, alinéa 3 le prévoit, le nombre de critères de pénibilités mais indiquer quels sont ces critères. Cette précision permettrait, lors de la révision quinquennale de cette liste, de mieux apprécier les efforts consentis par l'autorité pour réduire la pénibilité de ces fonctions.
6. Lors de la révision de la liste des fonctions pénibles, la condition du « respect des moyens financiers disponibles préalablement fixés » constitue une condition purement potestative qui ne permet pas au système de pénibilité mis en place de réaliser ses objectifs.
7. En ce qui concerne la prise en compte de la pénibilité pour les périodes avant le 1^{er} janvier 2020, seuls les services prestés dans la **même** fonction que celle qui est reconnue pénible après le 1^{er} janvier 2020 pourront être valorisés. Pour nous, **toutes** les fonctions exercées avant cette date et qui seraient reprises dans la liste des fonctions pénibles, devraient pouvoir être prises en compte. De plus, le coefficient de pénibilité applicable sur ces prestations devrait être identique à celui reconnu pour la fonction et non fixé de manière arbitraire sur base du tantième applicable.
8. La restriction supplémentaire de temps (10 ans dans la même fonction que celle qui est reconnue pénible à partir du 1^{er} janvier 2020) imposée pour les fonctions reconnues pénibles qui ne bénéficiaient pas d'un tantième préférentiel, limite encore plus l'effet de la prise en compte de ces prestations. Si la fonction sans tantième préférentiel est reconnue comme pénible, les prestations dans cette même fonction doivent être intégralement prises en compte.
9. En ce qui concerne le bonus pénibilité, nous pouvons constater que ce système crée une discrimination en fonction de l'âge auquel l'agent entre en service. En effet, le bonus pénibilité étant calculé pour une période couvrant la date P-pénibilité (au mieux 60 ans) et la date P (première date de pension possible), plus l'agent sera recruté jeune, plus l'impact du coefficient de pénibilité sera réduit. Des agents recrutés dans une même fonction, avec à terme la même ancienneté, pourront donc bénéficier d'un bonus pénibilité différent suivant leur âge de recrutement.
10. Les conséquences liées à la suppression des tantièmes préférentiels pour les agents qui ne se verront pas reconnaître de pénibilité, devront aussi être compensées en termes de calcul de la carrière. Des dispositions transitoires plus étendues devraient être prévues.

POSITION DU SLFP

Le SLFP marque un accord conditionnel assorti de remarques à cet avant-projet de loi.

Motifs de l'accord conditionnel :

1. en l'absence d'une initiative législative tout le monde y perdra en raison de la réduction prévue légalement des coefficients de majoration à 1.05 et moins en 2022, même pour ceux qui bénéficient aujourd'hui d'un tantième de 1/50 (loi du 15.05.1984 article 46 3/1).
2. le SLFP veut apporter un poids constructif dans le débat et le processus de décision. C'est ainsi que quelques groupes professionnels exerçant un métier pénible dans le service public obtiennent pour la première fois une reconnaissance et la possibilité de partir un peu plus tôt à la pension, tandis

Comité commun à l'ensemble des services publics
16 rue de la Loi – 1000 Bruxelles

23/05/2018
Protocole 214/1

Chancellerie du Premier Ministre

qu'il y a d'autres catégories pour lesquelles cette reconnaissance est aujourd'hui plus difficile à justifier

3. le SLFP a obtenu du gouvernement la garantie qu'il s'agit uniquement d'une réorganisation et non d'une opération visant à faire des économies et que la totalité de l'enveloppe prévue pour les tantièmes sera effectivement affectée la réorganisation du régime.
4. c'est la première mesure corrective possible dans une longue liste de mesures fractionnées en matière de pensions postposant l'âge de la retraite ou affectant le montant de la pension. Le Gouvernement a entre autres unilatéralement porté l'âge légal de la pension à 67 ans en 2030, il a supprimé la bonification pour diplôme tant pour le calcul que pour la carrière, etc.

Accord conditionnel

1. exécution complète de toutes les dispositions du protocole conclu au Comité A. Le SLFP insiste sur l'importance des listes de métiers pénibles et périodes de prestations effectives négociées en groupe de travail avec le cabinet des pensions. Une modification à ces listes annexées au protocole annule l'accord conditionnel du SLFP.
2. si le gouvernement, pour un motif quelconque, ne réalise pas cet avant-projet de loi, le gouvernement doit intervenir au niveau réglementaire de façon à ce qu'il soit mis un point d'arrêt à la diminution automatique des coefficients de majoration des tantièmes, conformément à l'article 46 §3/1 dernier alinéa de la Loi du 15.05.1984.

Remarques

1. violation des droits acquis : art. 5§2 : celui qui a une reconnaissance d'un métier pénible et bénéficiait d'un tantième préférentiel favorable, n'obtient la reconnaissance de la durée de sa carrière en tantièmes que par la multiplication de la carrière par le coefficient de 1.10 (1/50) ou 1.05 (1/55). C'est contraire
 - a. d'une part à la p. 34 de l'accord de gouvernement : « *Dans tous les cas, les droits à pension constitués dans le système public restent acquis* » et
 - b. d'autre part à l'article 46 3/1 de la loi portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions et les mesures transitoires qui les accompagnent, également garanti dans l'accord de gouvernement en p. 31

En revanche, pour les militaires le coefficient 1.2 doit être utilisé pour toute la période précédant le 01.01.2020 compte tenu de l'exemption pour eux de cette réduction des coefficients de majoration.

2. le SLFP déplore que l'avant-projet de loi opte pour lier le délai à l'art. 5 § 1 (avoir exercé un métier pénible pendant au moins dix ans pour obtenir la reconnaissance) au délai de l'article 5 §3 (reconnaissance rétroactive de dix ans pour celui qui est reconnu pour la première fois dans son métier pénible, sous conditions).
3. dans le prolongement des points 1 et 2 : qu'en est-il de la spécificité des métiers tels que celui de militaire, policier ?
4. de plus, le métier pénible doit avoir été exercé, pour pouvoir tant soit peu faire compter les années précédant la réforme, immédiatement avant l'instauration des métiers pénibles, ceci exclut de nombreuses années de travail pénible de l'avantage : du dur labeur en vain ! Qu'en est-il aussi p.ex. des personnes passées temporairement en incapacité exactement à ce moment-là, précisément parce que le métier est tellement pénible ?
5. le SLFP se réjouit de ce que les mesures transitoires peuvent encore être élargies, le SLFP en souhaite l'application et l'élargissement pour le moins comme prévu dans les mesures transitoires précédentes, pour tout qui est confronté à la suppression des tantièmes et des autres mesures avantageuses.
6. services effectivement prestés : qu'en est-il des travailleurs à temps partiel ? (frappe les femmes), délai de maladie trop limité (21 jours)


Comité commun à l'ensemble des services publics
16 rue de la Loi – 1000 Bruxelles

23/05/2018
Protocole 214/1

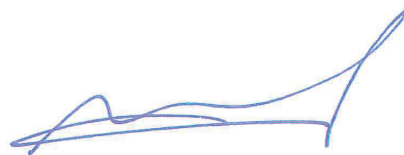
Chancellerie du Premier Ministre

7. l'avant-projet de loi fixe en son article 3 §1 quatre critères pour définir la pénibilité d'un métier (le travail physique lourd, l'organisation du travail, les risques pour la sécurité et la charge mentale ou émotionnelle). Par conséquent, il faudrait que
 - a. la charge mentale en soi entre également en ligne de compte pour définir la pénibilité du métier. La rendre uniquement cumulable avec un autre critère est contraire aux avis du Comité National des Pensions et touche un certain nombre de catégories de personnes, surtout des femmes (songez à l'enseignement), qui n'obtiennent pas de reconnaissance ou une reconnaissance limitée alors qu'elles exercent bel et bien un métier pénible ;
 - b. non pas trois mais quatre coefficients soient accordés, de sorte que logiquement celui qui obtient une reconnaissance sur 4 critères se voie attribuer le coefficient 1.20.
8. l'avant-projet de loi choisit de qualifier un métier de pénible selon le nombre de critères attribués. Néanmoins, ce n'est pas le nombre de critères qui est toujours déterminant, un seul critère peut en pratique faire qu'un métier soit particulièrement pénible. Il n'en est pas tenu compte.
9. le SLFP a proposé plus de métiers que ceux prévus aujourd'hui dans la liste. Le SLFP a également proposé de reconnaître certains métiers plus pénibles que ce que la liste autorise aujourd'hui. Lors de l'évaluation des listes dans cinq ans, le SLFP fera valoir son rôle de défenseur des intérêts de ses affiliés.
10. bonus : la confusion grandit. L'autorité prévoyait d'abord un bonus sous la forme d'un pourcentage du montant de la pension pour rester au travail plus longtemps que la pension anticipée, qu'elle a converti en 2014 en un montant forfaitaire pour que ce soit plus équitable. On en revient maintenant à un calcul au moyen d'une formule actuarielle basée sur l'espérance de vie restante. Les gens ne travailleront pas plus longtemps pour cette prime insuffisamment incitative.
11. les mesures de fin de carrière sont très importantes. Même dans un métier pénible, on ne peut jamais partir à la pension avant 60 ans. Une proposition détaillée de mesures de fin de carrière – accompagnée d'une proposition rejoignant la proposition dans le secteur privé du « travail faisable et maniable » - est nécessaire. Il faut tenir compte de l'âge auquel un métier pénible peut encore être exercé. L'organisation d'un ancrage des règlements de départ anticipé existants dans les divers statuts, p.ex. à la défense où l'on peut quitter avant l'âge de 60 ans, s'impose.

Chancellerie du Premier Ministre

**PROTOCOLE N° 214/1 RELATIF AUX NEGOCIATIONS MENEES LE 23/05/2018
AU SEIN DU COMITE COMMUN A L'ENSEMBLE DES SERVICES PUBLICS****Les organisations syndicales représentatives**Pour la Fédération des Syndicats chrétiens des
Services Publics,L. HAMELINCK,
Président**La délégation de l'autorité**

Le Président,

Charles MICHEL,
Premier Ministre

Pour la Centrale générale des Services publics,

M. MEYER,
Président

Pour le Syndicat libre de la Fonction publique,

*Accord Conditionnel
avec remarques*
F. FERNANDEZ-CORRALES,
Président généralComité commun à l'ensemble des services publics
16 rue de la Loi – 1000 Bruxelles23/05/2018
Protocole 214/1

04/04/2018



SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE
CONSEIL DES MINISTRES

CONSEIL DES MINISTRES
04/04/2018
NOTIFICATION POINT 3

OBJET: MINISTRE DES PENSIONS

Avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension.
2017A75730.014

NOTIFICATION L'avant-projet est adopté en première lecture et peut être soumis à la négociation syndicale avec les représentants du secteur public, selon la procédure d'urgence.

Durant cette négociation, les titres relatifs aux salariés et aux indépendants, qui reprendront les mêmes critères de pénibilité et modalités que dans le secteur public, seront soumis pour avis au Comité de gestion du Service public fédéral et au Comité de gestion des indépendants.

L'avis du Conseil supérieur national des personnes handicapées sera demandé entre la première et la deuxième lecture.

L'impact gender sera pris en compte.

Après avis des Comités de gestion compétents, les titres relatifs aux salariés et aux indépendants seront intégrés à l'avant-projet et soumis au Conseil lors de la deuxième lecture. L'avant-projet est ensuite envoyé au Conseil d'Etat.

L'établissement de la liste des fonctions pénibles dans le secteur public fera l'objet d'une négociation avec les syndicats représentés au Comité A. Parallèlement, le Conseil national du travail sera invité à émettre l'avis visé à l'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ainsi qu'à dresser, après concertation trilatérale, la liste des fonctions pénibles dans le secteur des travailleurs salariés.

La reconnaissance de pénibilité des fonctionnaires sera étendue aux contractuels exerçant la même fonction selon les mêmes modalités.

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE

16 Rue de la Loi - 1000 Bruxelles

02/501 02 11

<https://epremier.fed.be>

.be

Chancellerie du Premier Ministre

Les listes des fonctions pénibles et la définition des services effectivement prestés dans le secteur public et dans le secteur des travailleurs salariés pour lesquelles on tendra vers une proportionnalité équilibrée pour les deux secteurs feront l'objet d'arrêtés royaux distincts qui seront soumis pour approbation au Conseil.

Le Bureau fédéral du plan sera invité à communiquer l'analyse de l'impact sur le coût du vieillissement de la réforme en ce compris la durée de carrière, l'âge moyen de sortie effective du marché du travail et l'impact budgétaire cumulé net de la réforme jusqu'en 2060. En fonction de ces résultats, le Gouvernement adoptera au Conseil mentionné au paragraphe précédent, l'avant-projet en troisième lecture.

L'avant-projet prévoira que la suppression des tantièmes et des régimes préférentiels n'interviendra qu'au moment de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal fixant la liste des fonctions pénibles dans le secteur public.

La suppression du régime préférentiel des militaires entraîne une augmentation du coût salarial pour la défense. Le principe de la compensation est acquis, le montant et les modalités seront décidés après le calcul du Bureau du plan.

Le Secrétaire du Conseil,



G. DUFFY

Rubrique	Degré
Entreprises publiques	
Poste	
Facteurs	2
Centres de tri (trieurs de nuit)	2
Belgocontrol	
Controleurs aériens qui assurent effectivement et directement le contrôle du trafic aérien	4
SNCB	
Personnel roulant	3
Personnel non roulant	
Agents de triage, agents de maintenance, chargeurs, entretien des lignes, personnel technique	2
Securail (agents de sécurité)	3
Poseurs de voies et personnel du caténaire	3
Personnel d'entretien technique dans l'atelier et l'atelier à locomotives	2
Personnel dans les cabines de signalisation (réglementation du trafic)	3
Personnel de gare (responsable pour les voyageurs et la circulation de trains dans les gares)	2
Collecte des déchets ménagers (éboueurs)	3
Transport urbain et régional	
Personnel roulant	2
Sécurité et justice	
Défense	
- Militaires	4
- Service sécurité militaire (personnel civil)	3
Police	
Fonctionnaire de police ou agent auxiliaire du cadre opérationnel de la police intégrée	4
Pompiers	
Pompier professionnel qui participe directement à la lutte contre le feu	4
Protection civile (personnel opérationnel)	3
calltakers 112	2
Justice	
- Service extérieur Sécurité de l'Etat	3

- Agents pénitentiaires	3
- Agents de sécurité (en vue de l'exécution des tâches de la police des cours et tribunaux et le transfert des détenus - ne font pas partie d'un service de police)	1
- Enseignant dans les établissements pénitentiaires ou dans les institutions communautaires d'assistance spéciale à la jeunesse	2
Services publics (administration centrale, entités fédérées et les administrations locales)	
Douanes, accises et service flamand des impôts	
- Département opérations Douanes & Accises (y compris services de contrôle ports & aéroports)	2
- Services d'enquête Douane & Accises	2
- L'équipe de rummage	2
Services environnement, nature et énergie	
- Fonctions Eaux et Forêts (ouvriers forestiers)	1
Trafic & Infrastructure	
Services maritimes & de pilotage	
- Personnel navigant, cadre organique distinct, fonctions de technicien naval; maître d'équipage; quartiers-maître, matelot; radiotélégraphiste; commissaire de bord; maître (bateaux-pilotes et bateaux-pourvoyeurs); cuisinier (embarqué); chauffeur; matelot- spécialiste bateaux-pilotes	2
- Personnel navigant, Voies maritimes, administration flamande <i>Maritieme Dienstverlening en Kust</i> : assistant spécial (exerçant la fonction de quartier-maître), motoriste en chef (exerçant la fonction de motoriste), motoriste en chef (exerçant la fonction d'officier-mécanicien), motoriste, schipper, schipper en chef (exerçant la fonction de chef de bord), technicien naval, technicien naval en chef, Pilote (exerçant une fonction générale)	2
- Pilotes de mer	4
- Contrôleurs du trafic maritime qui assurent effectivement et directement le contrôle du trafic maritime	4
Equipements collectifs	
Secteur des soins	
- Personnel infirmier des hôpitaux, centres de soins et d'autres institutions et services reconnus par les pouvoirs publics	3

- Personnel soignant des hôpitaux, centres de soins et d'autres institutions et services reconnus par les pouvoirs publics	3
- SMUR et ambulanciers	3
- Personnel pédagogique et d'encadrement dans le domaine de l'assistance à la jeunesse et les institutions communautaires	2
Puéricultrices et personnel d'encadrement accueil d'enfant	2
Centres fermés	3
Enseignement	
Enseignant du maternel	2
Enseignant du primaire	1
Enseignant du secondaire	1
Enseignant du professionnel	2
Enseignant de l'enseignement spécial	2
Personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement primaire, maternel, secondaire, professionnel et spécial (hors fonctions administratives)	1
Personnel services techniques (plusieurs services publics)	
- personnel qui travaille à de grande hauteur, personnel qui escalade des pylônes, personnel qui travaille sur des lignes à haute tension, personnel qui entretient le réseau de distribution d'eau, personnel qui effectue des terrassements	1

REMARQUE : lorsqu'une fonction bénéficie de critères de pénibilité en vertu du tableau, la pénibilité n'est toutefois pas reconnue pour les années prestées en tant que fonctionnaire dirigeant

Périodes pouvant être prises en compte pour l'application des coefficients de pénibilité (pensions du secteur public) :

Toutes les périodes de la carrière professionnelle sauf :

- les années d'études entrant dans le calcul de la pension ;
- les congés préalables à la pension ;
- l'interruption de carrière, le zorgkrediet, la semaine des 4 jours, la réduction du temps de travail pour les 50-55 ans ;
- le congé parental ;
- les périodes de disponibilité pour cause de maladie ;
- les périodes de maladie (couvertes par le capital maladie) pour ce qui excède 21 jours par an à dater de l'entrée en vigueur de la réforme¹ ;
- les congés pour mission d'intérêt général, les congés politiques et les congés pour convenance personnelle (qui dépassent 1 mois d'absence).

¹ Les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne sont pas concernées par cette limitation.

Brussel, 20 juli 2018

Advies 2018/13**Uitgebracht op vraag van de minister van Zelfstandigen**

Artikel 110, §1 van de wet van 30 december 1992 houdende sociale en diverse bepalingen

Invoering van een regeling zwaar werk voor zelfstandigen

Het Comité brengt een verdeeld advies uit over het voorontwerp van wet dat de invoering voorziet van een regeling zwaar werk voor zelfstandigen met een beoordeling gebaseerd op elementen van zwaarte. Binnen het Comité leven uiteenlopende visies over de wenselijkheid van een regeling zwaar werk als beleidsinstrument.

De zelfstandigenorganisaties hebben een principieel bezwaar tegen dergelijke regeling omdat ze van oordeel zijn dat men in de eerste plaats zou moeten inzetten op i) een structurele pensioenhervorming waarvan een algemene flexibilisering van de pensioenleeftijd en de invoering van een systeem van actuariële correcties, een wezenlijk onderdeel moeten vormen en ii) initiatieven inzake preventie, heroriëntering en arbeidsmarkt-integratie.

Deze overwegingen zijn overigens in lijn met de standpunten die door de zelfstandigenorganisaties in het Nationaal Pensioencomité zijn ingenomen met betrekking tot de invoering van een regeling 'zwaar werk' in de drie pensioenstelsels.

De organisaties zijn bovendien van mening dat men de beschikbare middelen bij voorkeur zou moeten inzetten om andere noden in het pensioenstelsel van de zelfstandigen te ondervangen, zoals een verbetering van de proportionele pensioenen.

Omwille van hogergenoemde redenen geven de zelfstandigenorganisaties een negatief advies voor wat betreft de invoering van een regeling zwaar werk.

Indien men toch overgaat tot de invoering van regelingen zwaar werk, dan vraagt het Comité ten eerste dat de algemene principes (geldig voor de drie stelsels), worden bijgestuurd in de zin dat :

- enkel 'belastende arbeidsomstandigheden' en 'belastende werkorganisatie' worden weerhouden als collectieve beoordelingscriteria;
- uitsluitend het principe van een verhogingscoëfficiënt wordt in geschreven in de wet, zonder te specificeren hoe de coëfficiënt concreet wordt berekend;
- uitdrukkelijk wordt bepaald dat gelijkgestelde periodes niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioencomplement;
- het interval tussen de evaluatiemomenten wordt teruggebracht van 5 naar 1 jaar.

Indien men toch overgaat tot de invoering van een regeling zwaar werk, dan vraagt het Comité ten tweede dat i) voorafgaandelijk een uitgebreide, budgettaire impactanalyse wordt gemaakt zodat de financiële enveloppe op een nauwkeurige wijze kan worden vastgelegd, ii) de nodige middelen worden

1

vrijgemaakt om het voor het RSVZ mogelijk te maken om de regeling op een correcte en integrale manier te implementeren en (iii) nog verder wordt onderzocht hoe de landbouw- en zelfstandigenorganisaties bij de werking van de Commissie Zwaar Werk worden betrokken, gelet op de zware inspanningen die dit met zich mee zou brengen.

Indien men er toch voor opteert om een specifieke regeling 'zwaar werk' in te voeren, dan is het voor de organisaties ten derde cruciaal dat het systeem voor wat betreft de zelfstandigen maximaal is afgestemd op de specifieke aard van hun beroepsactiviteit. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het feit dat het in het geval van zelfstandigen, bijzonder moeilijk is om het zware karakter van beroepsactiviteiten op een objectieve, meetbare en controleerbare manier aan te tonen en te beoordelen op basis van een lijst met functies en/of criteria. De organisaties wijzen er verder op dat dergelijk systeem van iedere zelfstandige verlangt dat hij elk aspect van zijn beroepsactiviteit identificeert en beoordeelt in termen van 'zwaarte' en het zware karakter ervan desgevallend onderbouwt en registreert. Dit vergt van de zelfstandigen een ingesteldheid die compleet tegengesteld is aan de ondernemingszin en de gedrevenheid waarmee zij zich inzetten voor hun professionele activiteit.

De organisaties vragen daarom dat voor het zelfstandigenstelsel gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid die het voorontwerp laat, om de uitoefening van zwaar werk door zelfstandigen te erkennen op basis van hun individuele situatie. Het vertrekpunt voor dergelijke individuele werkwijze moet bestaan uit een toetsing van de vier elementen van zwaarte, mede aan de hand van een medisch attest zodat de uitoefening van zwaar werk objectief, meetbaar en controleerbaar vastgesteld kan worden. Het attest moet daarbij:

- de gezondheidstoestand van de zelfstandige omschrijven;
- een oorzakelijk verband leggen tussen de gezondheidstoestand en uitoefening van de beroepsactiviteit;
- aangeven in welke mate de gezondheidstoestand de verdere uitoefening van de beroepsactiviteit bemoeilijkt of verhindert.

Het Comité is immers van oordeel dat dit de enige manier vormt waarop een zelfstandige op een objectieve wijze het zware karakter van zijn beroepsactiviteit kan aantonen.

De vertegenwoordigers van de ministers van pensioenen en van zelfstandigen laten optekenen dat zij akte nemen van de bezorgdheden die in dit advies worden geuit maar sommige standpunten van de organisaties ter zake niet kunnen te delen. Ze stemmen evenwel in met de concrete voorstellen die worden gedaan om te komen tot een objectieve, meetbare en controleerbare vaststelling van zwaar werk bij zelfstandigen.

In dit advies buigt het Comité zich over een voorontwerp van wet¹ dat een wettelijk kader voorziet voor een regeling 'zwaar werk' voor zelfstandigen.

1 Context

Het federaal regeerakkoord van 9 oktober 2014 bepaalt² dat de regering in overleg met de sociale partners specifieke pensioenmaatregelen zal treffen voor zware beroepen in de

¹ Voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies of van sommige beroepsactiviteiten als zelfstandige voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag

² p. 36

privésector (werknemers en zelfstandigen) en de openbare sector, op basis van de volgende principes:

- er zullen objectieve criteria worden opgesteld op basis waarvan een voor herziening vatbare lijst met zware beroepen en preferentiële tantièmes zal worden opgesteld;
- voordeligere modaliteiten inzake loopbaanvoorwaarden voor het (vervroegd) pensioen en de berekening van het pensioen zullen mogelijk zijn.

Het voorontwerp van wet dat voor advies aan het Comité wordt voorgelegd, voorziet in de wettelijke basis voor een regeling 'zwaar werk' voor zelfstandigen.

2 Regeling zwaar werk voor zelfstandigen

2.1 Algemeen kader

De regeling 'zwaar werk' voor zelfstandigen krijgt vormt binnen een vooraf uitgezet kader waarvan de principes gemeenschappelijk gelden voor elk van de drie pensioenstelsels. Deze principes zijn de volgende :

- de regeling 'zwaar werk' vormt een onderdeel van de *pensioenwetgeving*;
- mits een beroepsactiviteit één of meer van de vooraf bepaalde *elementen van zwaarte* omvat, kan ze voor deze periode erkend worden als zijnde zwaar;
- in geval van erkenning als zijnde zwaar, wordt een *verhogingscoëfficiënt* toegekend die wordt toegepast voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen. Op die manier, geeft de erkenning van een beroepsactiviteit als 'zwaar werk' de mogelijkheid om *vroeger met pensioen* te gaan. Wanneer de mogelijkheid om vroeger met pensioen te gaan niet wordt gebruikt en de professionele activiteit wordt verdergezet, wordt een *pensioencomplement* toegekend. Dit complement komt overeen met de omzetting naar een rente van het totale pensioenbedrag dat de betrokkene had kunnen genieten wanneer hij toch vroeger met pensioen zou zijn gegaan.
- voor sommige personen met een *handicap* wordt de uitgeoefende beroepsactiviteit *per definitie* als zwaar werk beschouwd³;
- per pensioenstelsel wordt *vooraf de financiële ruimte* bepaald die kan worden aangewend in het kader van de regeling zwaar werk. De limieten ervan mogen niet worden overschreden.

³ Individuen die erkend zijn als persoon met een handicap behorend tot de vierde categorie of de vijfde categorie, gedefinieerd in respectievelijk artikel 6, § 2, 4° en 5° van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap

2.2 Modaliteiten van de voorgestelde regeling

2.2.1 De erkenningsaanvraag

Wie zijn beroepsactiviteit als zelfstandige als zwaar wil laten erkennen, moet hiertoe een aanvraag indienen bij een Commissie Zwaar Werk (cf. 2.2.2). Om ontvankelijk te zijn, moet deze aanvraag worden ingediend vóór de eerste effectieve ingangsdatum van het rustpensioen én in ieder geval vóór de eerste van de maand die volgt op die waarin men de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Aan de Koning wordt de mogelijkheid gelaten om te bepalen, *i)* hoe de aanvraag moet worden ingediend en *ii)* welke elementen deze moet bevatten om ontvankelijk te zijn.

2.2.2 De Commissie Zwaar Werk

2.2.2.1 Samenstelling en opdracht van de Commissie

In de schoot van het RSVZ wordt een Commissie Zwaar Werk opgericht die zal oordelen en beslissen over het zware karakter van een uitgeoefende beroepsactiviteit als zelfstandige. De Commissie - die meerdere kamers kan omvatten - zal worden voorgezeten door een door de Koning benoemde beroepsmagistraat en zal verder bestaan uit :

- vertegenwoordigers van de representatieve landbouw- en zelfstandigenorganisaties;
- deskundigen die expertise en ervaring hebben op het vlak van materies die verband houden met de elementen van zwaarte (cf. 2.2.3.1);
- ambtenaren van het RSVZ en/of de DG Zelfstandigen van de FOD Sociale zekerheid.

De Koning heeft de mogelijkheid om de nadere regels over de samenstelling van de Commissie Zwaar Werk te bepalen, alsook het bedrag van de vergoedingen en zitpenning vast te leggen waarop de voorzitter en de leden van de Commissie aanspraak kunnen maken.

2.2.2.2 Het secretariaat

De Commissie Zwaar Werk wordt administratief ondersteund door een secretariaat, dat bestaat uit personeelsleden van het RSVZ en instaat voor :

- de begeleiding⁴ van personen die een erkenningsaanvraag willen indienen;
- de ontvangst van de aanvragen tot erkenning⁵;
- het op de hoogte stellen van de aanvrager van de niet ontvankelijkheid van zijn aanvraag en van de reden(en) ervan;
- het overmaken aan de Commissie Zwaar Werk van de ontvankelijke aanvragen, samen met de eventuele bijkomende elementen en een verslag.

⁴ door hen te informeren over de aanvraagprocedure en de erkenningsvoorwaarden en door hen bij te staan bij het verzamelen van de nodige elementen

⁵ Het secretariaat kan daarbij zo nodig bijkomende elementen opvragen bij de aanvrager en een beroep doen op de dienst Inspectie van het RSVZ voor een onderzoek ter plaatste.

De Koning heeft de mogelijkheid om nadere regels over de werking van het secretariaat te bepalen.

2.2.3 De beoordeling en beslissing tot erkenning

2.2.3.1 Elementen van zwaarte

Een zelfstandige beroepsactiviteit zal als zwaar werk kunnen worden beschouwd wanneer de Commissie Zwaar Werk objectief, meetbaar en controleerbaar vaststelt dat er sprake is van :

- belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïenten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting, en/of;
- een belastende werkorganisatie en/of;
- belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;

In combinatie met minstens één van de hoger genoemde elementen kan ook belasting van mentale of emotionele aard beschouwd worden als een element van zwaar werk.

Bij haar beoordeling gaat de Commissie uit van wat redelijkerwijze kan beschouwd worden als een normale uitoefening van de beroepsactiviteiten, met inachtneming van de elementaire veiligheidsvoorschriften.

Aan de Koning wordt de mogelijkheid gelaten om, na het advies van het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen (ABC), te bepalen op welke wijze de aanwezigheid van de hogergenoemde elementen objectief, meetbaar en controleerbaar wordt vastgesteld.

Het voorontwerp van wet laat daarnaast de Koning de mogelijkheid om - na advies van het ABC - voor de beoordeling van zwaar werk gebruik te maken van wettelijke vermoedens die wijzen op de aan- of afwezigheid van één of meerdere van hoger genoemde elementen. De Commissie Zwaar werk kan op eigen initiatief aan de minister die bevoegd is voor het sociaal statuut der zelfstandigen en aan het ABC wettelijke vermoedens voorstellen.

2.2.3.2 De beslissing tot erkenning

De Commissie Zwaar Werk neemt haar beslissing op basis van stukken en kan in het kader van haar beoordeling beroep doen op deskundigen en op de dienst Inspectie van het RSVZ voor een onderzoek ter plaatse. De aanvrager is niet verplicht aanwezig te zijn op de zitting van de Commissie - die niet openbaar is - maar heeft wel de mogelijkheid om ter zitting te verschijnen en zich te laten bijstaan of zich te laten vertegenwoordigen.

In haar beslissing vermeldt de Commissie Zwaar Werk :

- het kwartaal van begin van de erkende activiteiten en desgevallend het kwartaal van einde van de erkende activiteiten;
- de kwartalen waarvoor de erkenning niet geldt omdat het gaat om gelijkgestelde kwartalen of om kwartalen die geen pensioenrechten openen;
- welke elementen van zwaarte de erkende activiteiten omvatten.

De aanvrager kan de wettigheid van de beslissing van de Commissie Zwaar Werk binnen de twee maanden betwisten door een verzoekschrift in te dienen bij de arbeidsrechtbank.

De Koning heeft de mogelijkheid om nadere regels over de werking van de Commissie Zwaar Werk te bepalen.

2.2.4 Gevolgen van de erkenning

2.2.4.1 Erkende tijdvakken

De erkenning geldt enkel voor kwartalen die pensioenrechten openen in het stelsel van de zelfstandigen, met uitzondering van de gelijkgestelde periodes. De Koning kan bepalen, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, welke kwartalen van gelijkstelling toch kunnen worden erkend.

In principe komen enkel zelfstandige beroepsactiviteiten die worden verricht na 1 januari 2020 in aanmerking voor een erkenning 'zwaar werk'. Bij wijze van overgangsmaatregel kunnen echter ook activiteiten vanaf 2010 dergelijke erkenning krijgen mits, men voor dezelfde activiteiten een erkenning 'zwaar werk' krijgt voor het eerste kwartaal van 2020 en er geen onderbreking van deze activiteiten is geweest.

De erkenning geldt niet voor de kwartalen volgend op het kwartaal van de beslissing tenzij de aanvrager op het moment van de aanvraag de leeftijd van 59 jaar of ouder heeft bereikt. In deze gevallen geldt de erkenning ook voor de kwartalen volgend op dat van de beslissing.

2.2.4.2 Opening van het pensioenrecht

De tijdvakken van een als zwaar erkende beroepsactiviteit worden vermenigvuldigd met een verhogingscoëfficiënt, die hoger is naarmate 1, 2 of minstens 3 van de vooropgestelde elementen van zwaarte aanwezig zijn⁶. De verhoging bedraagt :

- 0,05 wanneer 1 element aanwezig is;
- 0,10 wanneer 2 elementen aanwezig zijn;
- 0,15 wanneer 3 of alle 4 de elementen aanwezig zijn.

De toepassing van de verhogingscoëfficiënt leidt ertoe dat de betrokkenen sneller aan de loopbaanvoorwaarde inzake vervroegde pensionering voldoen⁷. De vervroegde uitrede als gevolg van een erkenning 'zwaar werk' zal echter slechts mogelijk zijn als het als dusdanig erkende tijdvak - vóór toepassing van de verhogingscoëfficiënt en desgevallend verhoogd met

⁶ Voor de activiteiten vanaf 1 januari 2010 tot en met 31 december 2019, die bij wijze van overgangsmaatregel erkend worden (zie 2.2.4.1), wordt altijd de verhogingscoëfficiënt van 0,05 toegepast.

⁷ Voor sommige personen met een handicap wordt de uitgeoefende beroepsactiviteit per definitie en dus zonder tussenkomst van de Commissie Zwaar Werk als zwaar werk beschouwd. In dat geval bedraagt de verhogingscoëfficiënt 0,05 voor gehandicapte personen van categorie 4 en 0,10 voor gehandicapte personen van categorie 5.

periodes van als zwaar erkende beroepsactiviteit in de regelingen voor de werknemers en het overheidspersoneel - overeenstemt met een periode van 120 maanden.

2.2.4.3 Toekenning van een pensioencomplement

De zelfstandige die als gevolg van een erkenning 'zwaar werk' de mogelijkheid heeft om zijn pensioen vervroegd op te nemen maar hiervan niet of slechts gedeeltelijk gebruik maakt, kan een complement bekomen bij zijn rustpensioen. Het complement zal berekend worden op basis van de som van de maandelijkse pensioenbedragen waarop de zelfstandige als 'alleenstaande' aanspraak had kunnen maken in de periode tussen het moment waarop de hij, na toepassing van de verhogingscoëfficiënt 'zwaar werk', ten vroegste met pensioen zou kunnen gaan, en:

- ofwel het moment waarop hij ten vroegste met pensioen zou kunnen gaan, zonder toepassing van de verhogingscoëfficiënt 'zwaar werk', wanneer hij geen gebruik maakt van de erkenning 'zwaar werk';
- ofwel het moment waarop hij effectief met pensioen gaat indien hij gedeeltelijk gebruik maakt van de erkenning 'zwaar werk'.

Deze som van de maandbedragen wordt vervolgens omgezet in een jaarlijkse rente die men vastlegt rekening houdend met de levensverwachting van de zelfstandige op de daadwerkelijke ingangsdatum van zijn rustpensioen. Het pensioencomplement gaat in op dezelfde datum als het rustpensioen en is vervolgens maandelijks betaalbaar samen met het rustpensioen.

2.3 Evaluatie

Vanaf 2025, moet het ABC elke vijf jaar een evaluatie maken van de werking Commissie Zwaar Werk en van de toepassing van de wettelijke vermoedens, rekening houdend met de vooraf bepaalde budgettaire ruimte. Het ABC zal zich hierbij moeten baseren op :

- het verslag dat de Commissie jaarlijks moet opstellen over haar werkzaamheden;
- een verslag van de Commissie over de toepassing van de vermoedens;
- een rapport van het Federaal Kenniscentrum voor de Pensioenen over de budgettaire gevolgen van de erkenningsbeslissingen van de Commissie Zwaar Werk.

3 Budgettaire impact

3.1 Beschikbare budgettaire ruimte

De regering heeft vooraf de budgettaire limieten van de regeling zwaar werk per pensioenstelsel bepaald. Voor de berekening van deze grenzen is de regering vertrokken van de hypothese dat 30% van de individuen een aanvraag tot erkenning zal indienen. Voor de zelfstandigen gaat men er verder van uit dat van die 30%, de helft een erkenning zal verkrijgen. Op basis van deze ramingen zal de beschikbare budgettaire ruimte voor de regeling zwaar werk voor het zelfstandigenstelsel bij aanvang van het systeem, ca. 900 duizend EUR bedragen. Dit bedrag zal oplopen tot ca. 37 miljoen EUR in 2060, wanneer het systeem op kruissnelheid komt.

Tabel 1. Raming van de budgettaire enveloppe voor de regeling zwaar werk voor zelfstandigen voor de periode 2019 – 2060, uitgedrukt in EUR

	Uitgaven inzake vervroegd pensioen		Uitgaven inzake vervroegd pensioen
2019	900.000	2030	10.600.000
2020	1.800.000	2035	15.000.000
2021	2.600.000	2040	19.400.000
2022	3.500.000	2045	23.800.000
2023	4.400.000	2050	28.200.000
2025	6.200.000	2060	37.000.000

Bron : Actuariaal DG Zelfstandigen

Er dient opgemerkt dat deze raming en de ramingen in de andere pensioenstelsels gebaseerd zijn op algemene aannames en dus een algemeen kader bieden voor de meeruitgaven die een regeling zwaar werk zal genereren in de pensioenstelsels.

Voor een precieze berekening van de budgettaire gevolgen voor het sociaal statuut der zelfstandigen moet er eerst meer duidelijkheid zijn over de inhoud van de regeling zwaar werk - met inbegrip van de uitvoeringsbesluiten - en hoe deze uitgevoerd zal worden. Bovendien zou men ook rekening moeten houden met het verlies aan bijdragenontvangsten⁸ alsook met de financiële impact op het pensioenstelsel van de zelfstandigen, van erkenningen 'zwaar werk' die in de andere pensioenstelsels worden toegekend aan individuen met een gemengde loopbaan⁹.

3.2 Implementatiekost voor het RSVZ

De invoering van de regeling zwaar werk zal, naast de budgettaire impact op de pensioenuitgaven, ook financiële gevolgen hebben op het vlak van de *uitvoeringsorganisatie*.

De kost voor de oprichting en werking van een Commissie Zwaar Werk in de schoot van het RSVZ, wordt voor 2019 voorlopig geraamd op maximum 1,8 miljoen EUR en de daaropvolgende jaren op ca. 3 miljoen euro. De effectieve kostprijs zal echter afhankelijk zijn van de uiteindelijke regeling zwaar werk en in het bijzonder van de keuzes die bij de uitvoering van de machtigingen aan de Koning worden gemaakt.

Verderop in dit advies pleit het ABC ervoor om de intensiteit van de elementen van zwaarte – een meetbare, controleerbare en objectieve wijze –, te toetsen aan de hand van de gevolgen

⁸ Men kan ervan uitgaan dat het aantal vervroegde uittreeders als gevolg van deze regeling zal toenemen. Wat niet enkel leidt tot een toename van de pensioenuitgaven maar ook tot een daling van de ontvangsten uit sociale bijdragen.

⁹Een erkenning 'zwaar' werk' in een ander pensioenstelsel zal een impact zal hebben op de ingangsdatum van het vervroegd pensioen in het stelsel van de zelfstandigen.

- ervan voor de gezondheid en voor de verdere uitoefening van de beroepsactiviteit. Wordt voor deze optie gekozen, dan zou dit het werk van de Commissie Zwaar Werk verlichten.
- Wanneer er echter voor een andere optie zou worden gekozen, dan zal de Commissie Zwaar Werk de aangebrachte bewijsstukken in elk dossier uitgebreid moeten onderzoeken om het juiste karakter ervan te controleren en om na te gaan of de zelfstandige op een objectieve, meetbare en controleerbare wijze kan aantonen zwaar werk uit te oefenen of te hebben uitgeoefend. De bewijsstukken per aanvraagdossier kunnen dan immers de meest diffuse vormen aannemen zodat de stroomlijning en efficiëntie, die een (uniform) medisch attest biedt, verloren gaat. Men kan bovendien verwachten dat relatief meer aanvragers hun dossier zullen komen toelichten op de zitting. Bovendien zou de informatie- en begeleidingsopdracht van het secretariaat sterk verzwaard worden. Dit alles vereist de inzet van veel meer mensen en middelen, zowel bij het secretariaat als in de Commissie Zwaar Werk.

De dienst Verplichtingen van het RSVZ heeft beide scenario's geraamd. In een scenario zonder medische toetsing, met een uitgebreide bewijslast in elk dossier, wordt de kostprijs voor 2019 dus voorlopig geraamd op 1,8 miljoen EUR en ca. 3 miljoen EUR in de daaropvolgende jaren. De raming voor 2019 omvat de uitgaven voor het aan te werven personeel¹⁰ en de éénmalige kosten verbonden aan de uitbouw van de noodzakelijke informaticatoepassingen. Voor de daaropvolgende jaren wordt ervan uitgegaan dat de werking van de Commissie een kost van ca. 3 miljoen EUR zal hebben op jaarbasis. Enerzijds gaat het daarbij om de uitgaven voor de ondersteuning en omkadering van de werkzaamheden van de Commissie¹¹. Anderzijds omvat dit bedrag de kosten voor de eigenlijke werking van de Commissie, inz. de vergoedingen van de leden van de Commissie en de experts waarop het een beroep doet.

Tabel 2. Budgettaire impact van de oprichting en werking van een Commissie Zwaar Werk voor de dienst Verplichtingen van het RSVZ, raming voor de periode 2019 – 2021, in EUR

	2019	2020	2021
Personeel	696.570	1.546.425	1.546.425
Informatica	1.119.291	243.678	243.678
Anderen		1.167.225	1.167.225
Totaal	1.815.861	2.970.828	2.970.828

Bron : Dienst Verplichting van het RSVZ

Indien er een medische toetsing uitgevoerd zou worden, dan zou de werklast en dus de werkkost van de Commissie Zwaar Werk substantieel verminderen.

¹⁰ Vanaf de tweede helft van 2019. De Commissie moet immers van start kunnen gaan op 1 januari 2020.

¹¹ i.c. het onderhoud van de informaticatoepassingen en het personeel dat het RSVZ moet inzetten voor de voorbereiding en de afhandeling van de beslissingen

Tabel 3. Budgettaire impact van de oprichting en werking van een Commissie Zwaar Werk voor de dienst Verplichtingen van het RSVZ in geval van een procedure met voorafgaandelijk medisch attest, raming voor de periode 2019 – 2021, in EUR

	2019	2020	2021
Personeel	367.795,68	806.240,92	806.240,92
Informatica	1.112.198,84	235.167,61	235.167,61
Andere		1.165.530,00	1.165.530,00
Totaal	1.479.994,52	2.206.938,53	2.206.938,53

Bron : Dienst Verplichting van het RSVZ

Deze ramingen zijn eerste schattingen die nog aangepast kunnen worden op basis van het aantal te verwachten dossiers, de concrete samenstelling van de Commissie en de concrete werking.

Naast de kosten verbonden aan de werking van de Commissie Zwaar Werk, vereist de implementatie van de regeling zwaar werk verder een aanpassing van de informaticatoepassingen die worden aangewend in het kader van de pensioenbeslissingen en -berekeningen. In een eerste fase zal in dit kader financiering moeten worden voorzien voor :

- de ontwikkeling van nieuwe toepassingen;
- de aanpassing van bestaande toepassingen;
- de vorming van personeel;
- informatieverstrekking aan de burger.

Voor 2019 wordt de budgettaire impact hiervan voor de dienst Pensioenen van het RSVZ geraamd op 1,6 miljoen EUR. Men schat in dat de bijkomende werklust als gevolg van de invoering van de regeling zwaar werk eerder beperkt zal zijn, op voorwaarde dat de vereiste informatica-technische aanpassingen gebeurd zijn en het nieuwe systeem operationeel is. Vanaf 2020 moet voor dit luik bijgevolg alleen nog rekening worden gehouden met de kost van het onderhoud van de informaticatoepassingen. Deze wordt geschat op ca. 270 duizend EUR op jaarbasis.

Tabel 4. Budgettaire impact van de in en uitvoering van de regeling zwaar werk voor de dienst Pensioenen van het RSVZ, raming voor de periode 2019 – 2021, in EUR

	2019	2020	2021
Personeel	323.813	-	-
Informatica	1.336.228	267.246	267.246
Totaal	1.660.041	267.246	267.246

Bron : Dienst Pensioenen van het RSVZ

4 Het advies van het Comité

Het ABC neemt kennis van het voorontwerp van wet dat de invoering voorziet van een regeling zwaar werk voor zelfstandigen.

Omdat de leden van het Comité niet tot een volledig eensgezind standpunt komen, brengt het een verdeeld advies uit. Binnen het Comité leven er met name uiteenlopende visies over de wenselijkheid van een regeling zwaar werk als beleidsinstrument. In tegenstelling tot de beleidscellen van de ministers van pensioenen en van zelfstandigen, zijn de *zelfstandigenorganisaties* immers niet van mening dat men de problematiek van zwaar werk maatschappelijk moet ondervangen door een specifieke regeling uit te werken voor de beoefenaars ervan. Ze hebben dan ook een principieel bezwaar tegen de invoering van dergelijke regeling en wensen hierover bijgevolg negatief te adviseren.

Indien men er echter uiteindelijk toch voor opteert om - tegen hun advies in - een specifieke regeling 'zwaar werk' in te voeren, dan is het voor de organisaties :

- *ten eerste* van belang dat de *algemene basisprincipes* van de regeling zoals ze nu voorligt, worden *bijgestuurd*. Dit vergt voor elk van de drie pensioenstelsels een aanpassing van het voorontwerp van wet, dat zorgt voor de invoering van de regeling zwaar werk.
- *ten tweede* cruciaal dat dergelijke regeling voor de zelfstandigen *maximaal afgestemd* is op de *specifieke aard* van hun *beroepsactiviteit*. Om die reden formuleren zij in dit advies een concreet voorstel voor de verdere invulling van de modaliteiten van een regeling zwaar werk voor zelfstandigen.
- *tot slot* noodzakelijk om aandacht te besteden aan de *budgettaire impact* van het systeem.

De *vertegenwoordigers van de ministers van pensioenen en van zelfstandigen* laten optekenen dat zij *akte* nemen van de *bezorgdheden* die in dit advies worden geuit maar kunnen sommige *standpunten* van de organisaties ter zake *niet te delen*. Ze stemmen in met de concrete voorstellen die worden gedaan om te komen tot een objectieve, meetbare en controleerbare vaststelling van zwaar werk bij zelfstandigen.

4.1 Principieel bezwaar van de zelfstandigenorganisaties tegen de invoering van een regeling 'zwaar werk'

De organisaties wensen te benadrukken dat ze er niet van overtuigd zijn dat men de problematiek van zwaar werk maatschappelijk moet ondervangen door een *specifieke regeling* uit te werken voor de beoefenaars ervan.

Ten eerste is de vraag of men niet eerst verder moet inzetten op een structurele pensioenhervorming waarvan een *algemene flexibilisering van de pensioenleeftijd*¹² en de

¹² de invoering van de begrippen 'normale pensioenleeftijd' en 'referentieloopbaan', de uitwerking van een deeltijds pensioen, de automatische aanpassing van de voorwaarden om het wettelijke en vervroegd pensioen op te nemen

invoering van *actuariële correcties* een wezenlijk onderdeel zouden moeten vormen. Een flexibele pensioenleeftijd geeft immers aan élk individu dat aan het einde van de loopbaan problemen ondervindt om zijn beroepsactiviteit verder te zetten, de mogelijkheid om de arbeidsmarkt vóór de wettelijke pensioenleeftijd te verlaten. De flexibele pensioenleeftijd biedt dus als het ware dezelfde (keuze)mogelijkheden inzake vervroegde uittrede aan *elk individu*, ongeacht het socioprofessionele stelsel of de beroepscategorie waartoe het behoort. In de mate dat een algemene flexibilisering van de pensioenleeftijd gepaard gaat met de invoering van een stelsel van *actuariële correcties*, is het bovendien mogelijk om individuen te responsabiliseren voor de beslissingen die zij nemen aan het einde van de loopbaan.

Ten tweede is het in het kader van de problematiek 'zwaar werk' ook noodzakelijk om meer en proactief in te zetten op initiatieven die helpen voorkomen dat een beroepsactiviteit niet lang of niet tot op latere leeftijd kan worden uitgeoefend. Zo moet er meer oog zijn voor *preventie*, *heroriëntering* (door bv. loopbaancoaching) en *re-integratie*. Zeker voor wat betreft zelfstandigen wordt vandaag nog veel te weinig geïnvesteerd in deze aspecten.

Er dient opgemerkt dat deze overwegingen in lijn zijn met de standpunten die door de zelfstandigenorganisaties in het Nationaal Pensioencomité zijn ingenomen met betrekking tot de invoering van een regeling 'zwaar werk' in de drie pensioenstelsels.

Gegeven het voorgaande is de invoering van een specifieke regeling zwaar werk dan ook pas wenselijk en gerechtvaardigd *in bijkomende orde*, i.c. wanneer na onderzoek en op basis van objectieve inzichten blijkt dat hiertoe een noodzaak is, in aanvulling op *i)* het principe van de flexibele pensioenleeftijd en op *ii)* initiatieven inzake arbeidsmarktheroriëntering en preventie. Maar zelfs in die situatie kunnen vragen gesteld worden bij de mogelijkheid om het principe van een regeling zwaar werk correct uit te voeren, omdat het moeilijk blijft om op basis van objectieve gronden te bepalen of een beroepsactiviteit zwaar is. Een specifieke regeling zwaar werk zal altijd aanleiding geven tot elementen van discriminatie of tot het aanvoelen gediscrimineerd te worden door het individu dat geen erkenning verkrijgt. Het risico op ongelijke behandeling over de drie pensioenstelsels heen en tussen individuen binnen eenzelfde pensioenstelsel, zal altijd groot zijn. In dat kader vragen de organisaties aandacht voor de gelijkwaardige behandeling van zelfstandigen, rekening houdend met het feit dat hun professionele situatie en arbeidsomstandigheden niet op dezelfde manier geëvalueerd kunnen worden als bij werknemers of ambtenaren.

4.2 *Bedenkingen van de organisaties met betrekking tot de principes van een regeling 'zwaar werk'*

Als men er toch voor opteert om een regeling zwaar werk in te voeren, dan moet er volgens de organisaties gewaakt worden over de *algemene basisprincipes*. In dat verband hebben zij een aantal bedenkingen en opmerkingen bij de algemene principes die samen het algemene kader (cf. punt 2.1) vormen voor de concrete invulling van drie stelselspecifieke regelingen 'zwaar

(in samenhang met de demografische en financiële evoluties binnen het pensioensysteem en de stijging van de levensverwachting).

werk'. De organisaties vragen dat o.m. het voorontwerp dat voor advies aan het ABC is voorgelegd, in functie hiervan wordt bijgestuurd.

4.2.1 Zware beroepsactiviteit op het einde van de loopbaan

Wanneer er toch wordt geopteerd voor een specifieke regeling voor de beoefenaars van zwaar werk, dan moet die regeling gericht zijn op de ondersteuning van individuen die, omwille van de specifieke aard van hun activiteit, moeilijkheden ondervinden om op *oudere leeftijd* hun beroepsactiviteit verder te zetten. Een zware *beroepsactiviteit* die *vroeger in de beroepsloopbaan* werd uitgeoefend maar die door de betrokkene op het einde van de carrière al enige tijd niet meer wordt verricht én geen impact heeft (gehad) op de gezondheidstoestand van de betrokkene, mag dus *geen aanleiding* vormen om *in te stromen* in een regeling zwaar werk. Of een bepaalde beroepsactiviteit aan het begin of het einde van een loopbaan wordt uitgeoefend, zal immers een ander effect hebben op het vermogen van een individu om deze (gedurende een bepaalde periode) verder uit te oefenen.

4.2.2 Flexibiliteit in uitredemogelijkheden versus financiële compensatieregeling

Als men daadwerkelijk opteert voor een specifieke regeling zwaar werk, dan gebeurt dit bij voorkeur door *flexibiliteit te creëren in de uitredemogelijkheden op het einde van de loopbaan*. In tegenstelling tot wat het voorontwerp van wet voorziet, is het dus niet wenselijk om te voorzien in een *financiële tegemoetkoming* die ervoor zorgt dat de beoefenaars van zwaar werk voor eenzelfde loopbaanlengte een hoger pensioen ontvangen. De essentie van zwaar werk is immers gelegen in het feit dat een bepaalde beroepsactiviteit niet of moeilijk tot het einde van de loopbaan kan worden uitgeoefend. Een hoger pensioenbedrag, bv. door toevoeging van het in het wetsontwerp voorgestelde pensioencomplement, ondervangt dit probleem niet.

Indien men er toch voor opteert om een financiële tegemoetkoming te voorzien in de vorm van een pensioencomplement, dan is het belangrijk dat *enkel periodes van effectief gepresteerde arbeid* in aanmerking genomen worden voor de berekening ervan¹³. Dit is niet het geval in de voorgelegde regeling zwaar werk. Het complement wordt er berekend in functie van een som van pensioenbedragen waarop men aanspraak had kunnen maken indien men na een erkenning zwaar werk toch vroeger met pensioen was gegaan. Er is daarbij geen onderscheid tussen individuen die tijdens deze periode waarin ze extra vroeg met pensioen konden gaan, effectief actief bleven en deze die een gelijkstelling genoten. Het is nochtans een logische en noodzakelijke voorwaarde om dit onderscheid te maken. Het is wenselijk om de voorgestelde regeling in die zin aan te passen.

¹³ Met andere woorden mogen gelijkgestelde periodes die gelegen zijn in de periode tussen de vroegst mogelijke pensioendatum wegens zwaar werk ofwel de vroegst mogelijke pensioendatum zonder toepassing van de verhogingscoëfficiënt, indien geen gebruik wordt gemaakt van de erkenning 'zwaar werk', ofwel en ofwel de effectieve pensioendatum, indien gedeeltelijk gebruik wordt gemaakt van de erkenning 'zwaar werk', geen deel uitmaken van de berekeningsbasis voor het pensioencomplement.

4.2.3 De vier elementen van zwaarte

In de geest van de voorgestelde regeling moet het zware karakter van een beroepsactiviteit op een objectieve, meetbare en controleerbare wijze worden vastgesteld. Elk van de vier elementen bevat echter een belangrijke subjectieve component – zeker bij de beoordeling door een individu van zijn persoonlijke situatie. Dit is zeer uitgesproken het geval bij de *belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's*¹⁴ en de *mentale of emotionele belasting*. Deze elementen zijn dus *niet objectief, meetbaar en controleerbaar*^{15,16} en zouden dus *niet* als elementen van zwaarte mogen gehanteerd worden.

4.2.4 Intensiteit van de belasting

Tot slot kan men ook kanttekeningen plaatsen bij het feit dat de omvang van het *voordeel* dat voortvloeit uit een *erkenning zwaar werk, afhankelijk is van het aantal elementen van zwaarte* die aanwezig zouden zijn. Hoe zwaar een beroepsactiviteit is, hangt immers niet uitsluitend af van de mate waarin de beroepsactiviteit aan één of meerdere theoretische elementen van zwaarte beantwoordt. De concrete omstandigheden van de activiteit en de intensiteit waarin een zware activiteit wordt uitgeoefend zijn veel belangrijker. In die zin is er onvoldoende verantwoording voor het feit dat een hogere coëfficiënt wordt toegepast, louter en alleen op grond van het aantal theoretische elementen van zwaarte die aanwezig zijn.

Voor wat betreft de verhogingscoëfficiënten kan men vraagtekens plaatsen bij het feit dat deze reeds *vooraf én zonder voorafgaandelijke budgettaire ramingen* in de wet worden ingeschreven. Voor de financiering van de regeling zwaar werk wordt budgettaire ruimte vrijgemaakt. De logica van deze werkwijze veronderstelt immers dat het voordeel dat voortvloeit uit de erkenning 'zwaar werk', o.m. bepaald wordt in functie van het (potentieel) aantal individuen dat voor de erkenning in aanmerking komt en/of er gebruik van zal maken. Omdat dit vooralsnog een onbekende parameter is en de voorgestelde coëfficiënten niet gebaseerd zijn op onderbouwde ramingen ter zake, is het *voorbaring om de omvang van de coëfficiënten* op dit moment reeds *wettelijk te verankeren*.

Omwille van bovenstaande redenen is het aangewezen om de verhogingscoëfficiënten uit de drie voorontwerpen van wet te halen. Er dient opgemerkt dat men voor wat betreft de regeling zwaar werk voorzelfstandigen, de Commissie Zwaar Werk de bevoegdheid zou moeten krijgen om – op basis van de concrete omstandigheden, de intensiteit van de belasting en de budgettaire ruimte – een verhogingscoëfficiënt toe te kennen, binnen een bepaalde vork die vooraf wettelijk kan worden vastgelegd.

¹⁴ Het is van belang dat wetenschappelijk kan worden aangetoond dat blootstelling aan een bepaald risico invloed heeft op iemands vermogen om de activiteit nog verder uit te oefenen.

¹⁵ Dit geldt in het bijzonder voor het criterium van de mentale of emotionele belasting. Zo zijn elementen als stress en psychologische spanning bij uitstek subjectieve gegevens.

¹⁶ Het is belangrijk om op te merken dat risicovol werk niet hetzelfde is als zwaar of belastend werk.

4.3 Voorstel van de organisaties tot invulling van de modaliteiten van de regeling 'zwaar werk' binnen het pensioenstelsel van de zelfstandigen

4.3.1 Beoordeling van het zware karakter : collectieve criteria versus individueel onderzoek

Bij de daadwerkelijke invoering van een specifieke regeling zwaar werk, is het *niet aangewezen om een lijst van zware functies en/of criteria op te maken* ter verduidelijking van de elementen van zwaarte waaraan een zelfstandige moet voldoen opdat zijn beroepsactiviteit als zwaar zou worden erkend. Immers :

- het is uiterst moeilijk om op *objectieve* en onderbouwde wijze functies of criteria vast te leggen die voldoende pertinent zijn en dus op een afdoende en gerechtvaardigde wijze toelaten om in *alle* omstandigheden het onderscheid te maken tussen de beroepsactiviteiten met een zwaar karakter en de andere. De wetenschappelijke basis om dit correct te doen, ontbreekt;
- het vastleggen van functies of criteria veronderstelt een volledige kennis van het terrein. De zelfstandige beroepsbevolking is immers zeer divers. Zelfstandigen hebben uiteenlopende profielen en beoefenen een breed spectrum aan activiteiten. En zelfs tussen zelfstandigen met zeer gelijkaardige activiteiten bestaan er grote verschillen omdat elke zelfstandige vrij is zijn activiteiten en arbeidstijd te organiseren. Bij een erkenning van zware beroepsactiviteiten op basis van functies of criteria, wordt *abstractie* gemaakt van de *reële kenmerken van een beroepsactiviteit en de omstandigheden* waarin deze wordt uitgeoefend, alsook van de *individuele kenmerken* van diegenen die de activiteit uitoefenen. Dergelijke benadering zou ertoe leiden dat individuen die er geen nood of behoefte aan hebben, voordeel halen uit een regeling zwaar werk. Terzelfdertijd zouden anderen die zich in behartigenswaardige (arbeids)situatie bevinden, maar die een activiteit uitoefenen die niet aan de criteria beantwoordt of die niet op een lijst werd opgenomen, van de regeling uitgesloten blijven. Men dient hier dan ook te wijzen op het gevaar van een ondoelmatige aanwending van beschikbare middelen.;
- het opmaken van een lijst met criteria veronderstelt dat de zelfstandigen die er beroep op willen doen, kunnen *aantonen* dat zij effectief onder die criteria vallen. Dit is quasi onmogelijk voor zelfstandigen of het zou zware administratieve lasten veroorzaken. Het gaat immers over specifieke criteria (vb. nachtwerk) en loopbaan jaren die zich in het verleden bevinden. Hoe kan een zelfstandige bijvoorbeeld aantonen dat hij of zij gedurende de voorbije 10 jaar meer dan een derde van de dagen 's nachts werkte?

Omwille van de hogergenoemde argumenten, uitte het Comité in het verleden dan ook een voorkeur voor een *individuele benadering* bij de beoordeling van het zware karakter van beroepsactiviteiten¹⁷. Om tot een echte individuele benadering te komen volstaat het dus niet dat een aanvraag getoetst wordt aan de hand van collectieve lijsten met criteria of activiteiten. Een individuele benadering houdt onder meer in dat rekening wordt gehouden met de concrete

¹⁷ Cf. ABC Visietekst van 14 april 2016

toestand van de zelfstandige en de effectieve impact van de (vroegere) beroepsactiviteit daarop.

Het voorontwerp van wet laat hiertoe de ruimte. Het verplicht immers niet tot het opstellen van een lijst met functies en/of criteria. Er wordt voorzien dat de Commissie Zwaar Werk op basis van een *individuele beoordeling* een erkenning kan geven. Daarvoor voorziet het voorontwerp een machtiging aan de Koning zodat kan worden bepaald hoe de zelfstandige objectief, meetbaar en controleerbaar kan aantonen dat hij onder belastende omstandigheden heeft gewerkt. Er wordt dan ook op aangedrongen om in uitvoering van die machtiging, te bepalen dat de zelfstandige dit bewijst met een *medisch attest*. De enige manier om op objectieve en aantoonbare wijze te kunnen vaststellen of een beroepsactiviteit zwaar is, vormt immers een beoordeling op basis van de gevolgen van de uitoefening van een beroepsactiviteit voor de *gezondheid - in de ruime zin -* van de betrokkene.

Wanneer een beroepsactiviteit aan één of meerdere van de elementen van zwaarte beantwoordt, dan kan er op een *meetbare, controleerbare en objectieve* manier worden vastgesteld dat er sprake is van zwaar werk, als de uitoefening ervan in die mate gevolgen heeft (gehad) voor de gezondheid dat de verdere uitoefening van de beroepsactiviteit bemoeilijkt wordt.

Er moet meer bepaald worden nagegaan of het voor iemand in een *welbepaalde situatie* effectief (te) moeilijk (geworden) is om zijn beroepsactiviteit uit te oefenen, omdat ze voor hem te zwaar is. Immers, verschillende situaties of omstandigheden kunnen maken dat eenzelfde zelfstandige activiteit in het ene specifieke geval als zwaar wordt ervaren en in het andere niet. Belangrijk is dat er een fundamenteel onderscheid blijft bestaan tussen de hier voorgestelde benadering voor zwaar werk en de bestaande regeling inzake arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

In de individuele benadering die hier wordt bepleit is het ook essentieel dat er een *aantoonbaar, causaal verband* bestaat tussen de specifieke aard van de uitgeoefende *beroepsactiviteit* en de *moeilijkheden bij de verdere uitoefening ervan*¹⁸. Het is noodzakelijk dat de uitoefening van de beroepsactiviteit dreigt te leiden tot of heeft geresulteerd in een toestand¹⁹ die redelijkerwijs én met inachtneming van de elementaire veiligheidsvoorschriften, de verdere uitoefening van het werk bemoeilijkt.

Voor wat betreft de *praktische uitwerking* van dergelijke benadering, wordt voorgesteld om te werken met een *medisch attest* dat wordt afgeleverd door een arts en dat aantoont :

- dat er sprake is van een *medische aandoening* of de *medische toestand* omschrijft,
- dat deze medische aandoening of toestand (mede) *veroorzaakt* werd door de *beroepsactiviteit* van de zelfstandige;

¹⁸ Wegens bv. het verslechteren van de gezondheidstoestand of een vermindering van de levenskwaliteit.

¹⁹ bv. een ernstige aandoening, een aantasting van de gezondheid of een dramatische verslechtering van de levenskwaliteit

- in welke mate de medische aandoening of toestand de *verdere beroepsuitoefening* van de zelfstandige *bemoedijkt of verhindert*.

In combinatie met de beoordeling door de Commissie Zwaar Werk, wordt op basis van de vier elementen van zwaarte op een meetbare en controleerbare – en dus objectieve – manier de zwaarte van de beroepsactiviteit aangetoond waarvoor de zelfstandige een erkenningsaanvraag indiende.

4.3.2 Samenstelling van de Commissie Zwaar Werk

De beoordeling van het zware karakter van een zelfstandige beroepsactiviteit zal gebeuren door de Commissie Zwaar Werk. Het voorontwerp van wet voorziet dat vertegenwoordigers van de representatieve landbouw- en zelfstandigenorganisaties van deze Commissie deel zullen uitmaken.

De organisaties *appreciëren de intentie* van de wetgever om ook de expertise van de organisaties in te brengen in de procedure tot beoordeling en erkenning van zwaar werk. Zij vrezen echter dat de actieve rol die de organisaties hierin zouden moeten opnemen door te zetelen in de Commissie, voor hen niet haalbaar zal zijn. Een *actieve participatie* aan de zittingen van de Commissie zou voor de organisaties immers zeer *tijdsintensief* zijn en de inzet van *bijkomende middelen en personeel* vergen. De organisaties vragen dan ook dat hun expertise op een *andere manier* zou worden aangewend bij de beoordeling van zwaar werk dan via de actieve deelname aan de zittingen van de Commissie.

4.3.3 Evaluatie

Het voorontwerp van wet voorziet in vaste momenten waarop de regeling Zwaar Werk door het ABC dient te worden geëvalueerd. Het is daarbij inderdaad aangewezen om – zoals het voorontwerp van wet voorschrijft – rekening te houden met de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen. O.m. in het licht van de opmerkingen in punt 4.4 van het advies – is het, zeker bij aanvang, aangewezen om te voorzien in een *jaarlijks in plaats van een vijfjarig evaluatiemoment*. Het is in dit verband belangrijk dat *i)* dat de nodige initiatieven worden genomen tot een structurele monitoring van de erkenningsbeslissingen en de pensioenuitgaven die hier tegenover staan en *ii)* dat het ABC jaarlijks beschikt over de resultaten van deze monitoring.

4.4 Budgettaire impact van een regeling zwaar werk

De zelfstandigenorganisaties wijzen op de budgettaire impact van een regeling zwaar werk. Ze benadrukken in dit verband dat de invoering van een *regeling zwaar werk geen beleidsprioriteit* vormt. De beschikbare middelen zouden bij voorkeur moeten worden ingezet om andere noden in het pensioenstelsel van de zelfstandigen te ondervangen, zoals een verbetering van de proportionele pensioenen.

De organisaties vragen bovendien aandacht voor de *verhouding tussen de budgettaire inspanningen* die moeten worden geleverd om een erkenningsstelsel zwaar werk op te zetten

en te laten functioneren enerzijds en het *voordeel van een erkenning* voor de zelfstandige anderzijds. Ze geven in dit kader mee dat het voorstel voor een *individuele erkenningsprocedure* met een medisch attest zoals hiervoor uiteengezet, de *kost* voor de administratieve omkadering en de werking van de Commissie Zwaar Werk substantieel kan *vermindern*. Het medisch attest geeft de Commissie immers bijkomende informatie over de individuele situatie van de zelfstandige waardoor het haar onderzoek minder uitgebreid moet voeren. Een eenvormig model van medisch attest zal de besluitvorming bovendien efficiënter doen verlopen (zie hoger).

Verder wordt er ook de aandacht op gevestigd dat het voor het RSVZ *absoluut noodzakelijk* is om *bijkomende werkmiddelen te ontvangen* om de meeruitgaven te ondervangen die gepaard zullen gaan met de invoering van de regeling zwaar werk. Anders zal het voor de instelling *onmogelijk* zijn om op een adequate wijze uitvoering te geven aan het nieuwe systeem²⁰.

Verder stelt men vast dat de budgettaire limieten van de regeling zwaar werk vooraf per pensioenstelsel bepaald zijn maar dat er nog geen precieze berekening is gebeurd van de concrete kostprijs. Nochtans is een *uitgebreide en nauwkeurige, voorafgaandelijk becijfering van de budgettaire gevolgen noodzakelijk*, zowel wat betreft de pensioenuitgaven (incl. de impact van de gemengde loopbanen) als wat betreft het verlies aan bijdragenontvangsten. Zo niet, dreigt een structurele onderfinanciering van het systeem. Het geeft echter aan tot dusver geen kennis te hebben van dergelijke voorafgaandelijke, budgettaire impactanalyse. Overigens menen de organisaties dat de eerste globale ramingen van de budgettaire limieten voor het zelfstandigenstelsel gebaseerd zijn op een *overschatting* van het aantal *individuen* dat *zwaar werk* uitoefent. Immers, met een percentage van 15% wordt het aandeel zwaar werk daarin veel hoger ingeschat dan in Europese studies of enquêtes over arbeidsomstandigheden, waarin men veronderstelt dat tussen 1% en 4% van de werknemerspopulatie in zware en gevaarlijke omstandigheden werkt.²¹

De organisaties kunnen zich vinden in het principe om *vooraf het budgettaire kader* vast te leggen waarbinnen de regeling zwaar werk uitvoering moet krijgen maar ze vragen zich weliswaar af hoe de Commissie Zwaar Werk *in concreto* rekening zal moeten houden met de budgettaire grenzen die het krijgt opgelegd²². Het zal voor de Commissie immers moeilijk zijn om vooraf een inschatting te maken van het aantal erkenningen zwaar werk dat het in een gegeven jaar zal moeten toekennen, evenals van de pensioenuitgaven die daar tegenover

²⁰ i.c. de administratieve omkadering en de werking van de Commissie Zwaar Werk en het nemen van pensioenbeslissingen en het uitvoeren van pensioenberekeningen, rekening houdend met de erkenning 'zwaar werk'.

²¹ European Commission, Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe, A study of national policies, 2016.

²² Het voorontwerp van wet bepaalt immers dat de Commissie Zwaar Werk de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen moet naleven.

staan. Dit laatste is immers afhankelijk van verschillende parameters²³, waarvan het gewicht bovendien zal variëren naargelang de individuele situatie. Hierbij dient nog opgemerkt dat in geval van *gemengde loopbanen*, een erkenning 'zwaar werk' in een ander pensioenstelsel een impact zal hebben op *i)* de ingangsdatum van het vervroegd pensioen in het stelsel van de zelfstandigen en *ii)* bijgevolg dus ook op de budgettaire ruimte waarover het in het kader van de regeling 'zwaar werk' beschikt. Het is niet duidelijk hoe de Commissie in de praktijk kan en moet omgaan met deze bijkomende onbekende in haar opdracht om de pensioenuitgaven voor de regeling zwaar werk binnen de limieten van de budgettaire middelen te houden.

4.5 Samenvatting van het standpunt van het Comité

Het Comité neemt kennis van het voorontwerp van wet dat de invoering voorziet van een regeling zwaar werk voor zelfstandigen en brengt hierover een verdeeld advies uit.

Binnen het Comité leven er met name uiteenlopende visies over de wenselijkheid van een regeling zwaar werk als beleidsinstrument.

De zelfstandigenorganisaties hebben een principieel bezwaar tegen dergelijke regeling omdat ze van oordeel zijn dat men in de eerste plaats zou moeten inzetten op *i)* een *structurele pensioenhervorming* waarvan een *algemene flexibilisering van de pensioenleeftijd* en de invoering van een systeem van *actuariële correcties*, een wezenlijk onderdeel moeten vormen en *ii)* op initiatieven inzake *preventie, heroriëntering* (door bv. loopbaancoaching) en *arbeidsmarkt-integratie*.

Deze overwegingen zijn overigens in lijn met de standpunten die door de zelfstandigenorganisaties in het Nationaal Pensioencomité zijn ingenomen met betrekking tot de invoering van een regeling 'zwaar werk' in de drie pensioenstelsels.

De organisaties zijn bovendien van mening dat men de beschikbare middelen bij voorkeur zou moeten inzetten om *andere noden* in het pensioenstelsel van de zelfstandigen te ondervangen, zoals een verbetering van de proportionele pensioenen.

Omwille van hogergenoemde redenen geven de zelfstandigenorganisaties een *negatief advies* voor wat betreft de invoering van een regeling zwaar werk.

Indien men toch overgaat tot de invoering van regelingen zwaar werk, dan vragende organisaties *ten eerste* dat de algemene principes (die gelden voor de drie stelsels), worden bijgestuurd in de zin dat:

- enkel 'belastende arbeidsomstandigheden' en 'belastende werkorganisatie' worden weerhouden als collectieve beoordelingscriteria;

²³ Zoals het aantal loopbaanjaren dat erkend wordt als zwaar werk, de keuze voor vervroegde uittrede dan wel voor een pensioencomplement, de omvang van de verhogingscoëfficiënt (en dus het aantal criteria waaraan is voldaan).

- uitsluitend het principe van een verhogingscoëfficiënt wordt in geschreven in de wet, zonder te specificeren hoe de coëfficiënt concreet wordt berekend. Dit is volgens het Comité een punt dat moet worden opgenomen in de uitvoeringsbesluiten;
- uitdrukkelijk wordt bepaald dat gelijkgestelde periodes niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioencomplement;
- het interval tussen de evaluatiemomenten wordt teruggebracht van 5 naar 1 jaar.

Indien men toch overgaat tot de invoering van een regeling zwaar werk, dan vragen de organisaties *ten tweede* dat *i)* voorafgaandelijk een uitgebreide, budgettaire impactanalyse wordt gemaakt zodat de financiële enveloppe op een nauwkeurige wijze kan worden vastgelegd, *ii)* de nodige middelen worden vrijgemaakt om het voor het RSVZ mogelijk te maken om de regeling op een correcte en integrale manier te implementeren en *iii)* nog verder wordt onderzocht hoe de landbouw- en zelfstandigenorganisaties bij de werking van de Commissie Zwaar Werk worden betrokken, gelet op de zware inspanningen die dit met zich mee zou brengen.

Indien men er toch voor opteert om een specifieke regeling 'zwaar werk' in te voeren, dan is het voor de organisaties *ten derde* cruciaal dat het systeem voor wat betreft de zelfstandigen maximaal is afgestemd op de specifieke aard van hun beroepsactiviteit. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het feit dat het in het geval van zelfstandigen bijzonder moeilijk is om het zware karakter van beroepsactiviteiten op een objectieve, meetbare en controleerbare manier aan te tonen en te beoordelen op basis van een lijst met functies en/of criteria. De organisaties wijzen er daarenboven op dat dergelijk systeem van iedere zelfstandige verlangt dat hij *elk aspect van zijn beroepsactiviteit identificeert en beoordeelt* in termen van 'zwaarte' en het zware karakter ervan desgevallend *onderbouwt en registreert*. Dit vergt van de zelfstandigen een ingesteldheid die compleet tegengesteld is aan de ondernemingszin en de gedrevenheid waarmee zij zich inzetten voor hun professionele activiteit.

De organisaties vragen *daarom* dat voor het zelfstandigenstelsel gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid die het voorontwerp laat om de uitoefening van zwaar werk door zelfstandigen te erkennen op basis van hun *individuele situatie*. Het vertrekpunt voor dergelijke individuele werkwijze moet bestaan in een toetsing van de vier elementen van zwaarte, mede aan de hand van een medisch attest zodat de uitoefening van zwaar werk objectief, meetbaar en controleerbaar vastgesteld kan worden. Het attest moet daarbij :

- de *gezondheidstoestand* van de zelfstandige omschrijven;
- een *oorzakelijk verband* leggen tussen de gezondheidstoestand en uitoefening van de beroepsactiviteit;
- aangeven in welke mate de gezondheidstoestand de *verdere uitoefening* van de beroepsactiviteit *bemoeilijkt of verhindert*.

De organisaties zijn immers van oordeel dat dit de enige manier vormt waarop een zelfstandige op objectieve wijze het zware karakter van zijn beroepsactiviteit kan aantonen.

De vertegenwoordigers van de ministers van pensioenen en van zelfstandigen laten optekenen dat zij akte nemen van de bezorgdheden die in dit advies worden geuit, maar sommige standpunten van de organisaties ter zake niet delen.

De vertegenwoordigers van de *Minister van Zelfstandigen* geven aan dat maatregel bedoeld is voor een zeer specifieke doelgroep die buiten zijn wil om moeilijkheden ervaart bij de verdere uitoefening van de beroepsactiviteit. De maatregel :

- hoeft daarom niet per definitie in tegenspraak te zijn met de algemene doelstelling om te komen tot gemiddeld langere loopbanen.
- moet daarom ook los gezien worden van maatregelen die individuen mogelijkheden naar keuze geeft om het einde van hun loopbaan en hun pensioenleeftijd flexibel is te vullen;
- is omwille van billijkheidsredenen moeilijk verzoenbaar met een systeem van actuariële correcties of een pensioenmalus.

De vertegenwoordiger van de *Minister van Pensioenen* wijst op de positieve manieren waarop de Regering de burger wil stimuleren om langer te werken en zo de effectieve uittredeleeftijd te verhogen, zoals bijv. de beperking tot de eenheid van loopbaan die afgeschaft werd voor effectief gewerkte periodes. Dezelfde constructieve aanpak ziet hij terug in het voorliggende voorontwerp van wet in het "pensioencomplement" voor zwaar werk.

De vertegenwoordigers van de ministers van zelfstandigen en van pensioenen stemmen evenwel in met de concrete voorstellen die worden gedaan om te komen tot een objectieve, meetbare en controleerbare vaststelling van zwaar werk bij zelfstandigen.

Namens het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, op 20 juli 2018,

Veerle DE MAESSCHALCK,
Secretaris

Jan STEVERLYNCK,
Voorzitter

Bruxelles, le 20 juillet 2018

Avis 2018/13

Rendu à la demande du Ministre des Indépendants

Article 110, §1 de la loi du 30 décembre 1992 portant des dispositions sociales et diverses

Instauration d'un régime de pénibilité pour les travailleurs indépendants

Le Comité émet un avis partagé sur l'avant-projet de loi instaurant un régime de pénibilité pour travailleurs indépendants qui comprend une appréciation sur la base d'éléments de pénibilité.

Les points de vue divergent particulièrement en ce qui concerne l'opportunité de la mise en place d'un régime de pénibilité en tant qu'instrument politique.

Les organisations d'indépendants s'opposent par principe à l'instauration d'un tel régime parce qu'il estime que l'on devrait, en premier lieu, se consacrer à i) une réforme de pension structurelle dont une flexibilisation générale de l'âge de la pension et l'instauration d'un système de corrections actuarielles doivent constituer une partie essentielle et à ii) les initiatives de prévention, de réorientation et de réintégration.

Ces considérations sont également conformes aux positions adoptées par les organisations d'indépendants au sein du Comité national des pensions en ce qui concerne l'introduction d'un régime de "pénibilité" dans les trois régimes de pension.

En outre, les organisations sont d'avis que l'on devrait utiliser, de préférence, les moyens disponibles pour combler d'autres besoins dans le régime de pension des travailleurs indépendants, tels qu'une amélioration des pensions proportionnelles.

Pour les raisons susmentionnées, les organisations d'indépendants émettent un avis négatif sur l'instauration d'un régime de pénibilité.

Si l'on procède quand même à l'instauration d'un régime de pénibilité, le Comité demande premièrement d'adapter les propositions en la matière dans le sens où :

- seules la 'pénibilité des conditions de travail' et la 'pénibilité de l'organisation du travail' sont retenues comme des critères d'évaluation collectifs;*
- seul le principe d'un coefficient de majoration est inscrit dans la loi, sans préciser la façon dont le coefficient est calculé concrètement. Selon le Comité, ce point doit être intégré dans les arrêtés d'exécution;*
- il est expressément stipulé que les périodes assimilées ne sont pas prises en considération pour le calcul du complément de pension;*
- l'intervalle entre les évaluations passe de 5 à 1 an.*

Si l'on procède quand même à l'instauration d'un régime de pénibilité, le Comité demande ensuite i) que l'on réalise préalablement une analyse d'impact budgétaire détaillée de manière à pouvoir définir précisément l'enveloppe financière, ii) que l'on libère les moyens nécessaires afin de permettre à l'INASTI d'implémenter le régime de manière correcte et intégrale et iii) que l'on analyse plus avant comment les organisations représentatives de l'agriculture et des indépendants peuvent être impliquées dans les travaux de la Commission Travail Pénible, compte tenu des efforts importants que cela implique de leur part.

Si on décide quand même de procéder à l'instauration d'un régime de "pénibilité", il est capital pour les organisations qu'en ce qui concerne les travailleurs indépendants, le régime corresponde le plus possible à la nature de leur activité professionnelle. A cet égard, il convient de tenir compte du fait que dans le cas des travailleurs indépendants, il est particulièrement difficile de démontrer de manière objective, mesurable et contrôlable le caractère pénible des activités professionnelles et de l'évaluer sur la base d'une liste de fonctions et/ou de critères. De plus, le Comité souligne qu'un tel système incite les travailleurs indépendants à identifier chaque aspect de leur activité professionnelle, à l'évaluer en termes de 'pénibilité' et, le cas échéant, à en étayer et en enregistrer le caractère pénible. Les travailleurs indépendants devraient alors avoir un comportement qui est en totale opposition avec l'esprit d'entreprise et l'enthousiasme qu'ils montrent dans leur activité professionnelle.

Le Comité demande dès lors que, pour le régime des travailleurs indépendants, on ait recours à la possibilité prévue dans l'avant-projet de loi de reconnaître l'exercice par l'indépendant d'un travail pénible sur base de sa situation individuelle. Pour le Comité, le point de départ d'une telle procédure individuelle est une vérification des quatre éléments de pénibilité sur base d'un certificat médical, de sorte que l'exercice d'un travail pénible puisse être constaté de façon objective, mesurable et contrôlable. Dans ce cadre, le certificat doit :

- *décrire l'état de santé de l'indépendant;*
- *établir un rapport de cause à effet entre l'état de santé et l'exercice de l'activité professionnelle;*
- *indiquer dans quelle mesure l'état de santé complique ou empêche la poursuite de l'activité professionnelle.*

En effet, le Comité estime que c'est la seule façon dont un indépendant peut démontrer, de manière objective, la pénibilité de son activité professionnelle.

Les représentants des ministres des pensions et des indépendants actent qu'elles ont pris note des préoccupations exprimées dans le présent avis, mais ne partagent pas certains points de vue des organisations à ce sujet. Ils sont d'accord avec des propositions concrètes qui ont été avancées afin de pouvoir constater de manière objective, mesurable et contrôlable la pénibilité du travail chez les travailleurs indépendants.

Dans le présent avis, le Comité se penche sur un avant-projet de loi¹ qui prévoit un cadre légal pour un régime 'pénibilité' pour travailleurs indépendants.

1 Contexte

L'accord de gouvernement fédéral du 9 octobre 2014 prévoit² que le gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé (travailleurs salariés et indépendants) et dans le secteur public sur la base des principes suivants :

- des critères objectifs seront définis et serviront de base à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et les tantièmes préférentiels ;

¹ Avant-projet de loi relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions ou de certaines activités professionnelles de travailleur indépendant pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension.

² p. 36.

- des modalités plus favorables pour les conditions de carrière pour la pension (anticipée) et pour le calcul des pensions seront possibles.

L'avant-projet de loi qui est soumis à l'avis du Comité prévoit la base légale pour un régime de pénibilité pour travailleurs indépendants.

2 Régime pénibilité pour travailleurs indépendants

2.1 Cadre général

Le régime 'pénibilité' pour travailleurs indépendants prend forme dans un cadre préétabli dont les principes s'appliquent communément à chacun des trois régimes de pension. Ces principes sont les suivants :

- le régime 'pénibilité' fait partie de la législation en matière de pension ;
- si une activité professionnelle comprend un ou plusieurs des éléments de pénibilité préétablis, elle peut être reconnue comme pénible pour cette période ;
- en cas de reconnaissance de pénibilité, un coefficient de majoration est octroyé et appliqué au calcul de la condition de carrière pour la pension anticipée. De cette façon, la reconnaissance d'une activité professionnelle en tant que 'travail pénible' permet de partir plus tôt à la pension. Si la personne n'a pas recours à la possibilité de partir plus tôt à la pension et poursuit son activité professionnelle, un complément de pension lui est octroyé. Ce complément équivaut à la conversion en une rente du montant total de pension qui aurait été octroyé à l'intéressé s'il était parti plus tôt à la pension.
- pour certaines personnes handicapées, l'activité professionnelle exercée est automatiquement considérée comme un 'travail pénible'³ ;
- la marge financière qui peut être utilisée dans le cadre du régime de pénibilité est fixée au préalable par régime de pension. Sa limite ne peut pas être dépassée.

2.2 Modalités du régime proposé

2.2.1 La demande de reconnaissance

Toute personne souhaitant faire reconnaître son activité professionnelle indépendante comme un travail pénible doit introduire, à cet effet, une demande auprès de la Commission Travail Pénible (cf. 2.2.2). Pour être recevable, cette demande doit être introduite avant la première date de prise de cours effective de la pension de retraite et, dans tous les cas, avant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel on atteint l'âge légal de la pension.

Le Roi peut déterminer i) la façon dont la demande doit être introduite et ii) quels éléments elle doit contenir pour être recevable.

³ Les personnes handicapées reconnues comme appartenant à la quatrième ou à la cinquième catégorie, telles que définies aux articles 6, § 2, 4° et 5° de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées.

2.2.2 La Commission Travail Pénible

2.2.2.1 Composition et mission de la Commission

Une Commission Travail Pénible est mise sur pied au sein de l'INASTI. Cette Commission se prononce sur la pénibilité d'une activité professionnelle exercée en qualité d'indépendant. La Commission - qui peut comprendre plusieurs chambres - est présidée par un magistrat professionnel nommé par le Roi et se compose également :

- de délégués des organisations représentatives de l'agriculture et des indépendants ;
- d'experts qui ont de l'expérience et de l'expertise au niveau des matières qui sont liées aux éléments de pénibilité (cf. 2.2.3.1) ;
- de fonctionnaires de l'INASTI et/ou de la DG indépendants du SPF sécurité sociale.

Le Roi peut définir les modalités relatives à la composition de la Commission Travail Pénible et fixer le montant des indemnités et des jetons de présence auxquels le président et les membres de la Commission peuvent prétendre.

2.2.2.2 Le secrétariat

Le soutien administratif de la Commission Travail Pénible est assuré par un secrétariat, qui se compose d'agents de l'INASTI et qui est chargé :

- d'accompagner⁴ les personnes qui souhaitent introduire une demande de reconnaissance ;
- de recevoir les demandes de reconnaissance⁵ ;
- d'informer le demandeur de l'irrecevabilité de sa demande et de lui en communiquer les raisons ;
- de transmettre à la Commission Travail Pénible les demandes recevables, ainsi que les éléments complémentaires éventuels et un rapport.

Le Roi peut définir les modalités relatives au fonctionnement du secrétariat.

2.2.3 L'appréciation et la décision de reconnaissance

2.2.3.1 Éléments de pénibilité

Une activité professionnelle indépendante peut être considérée comme un travail pénible si la Commission Travail Pénible constate de façon objective, mesurable et contrôlable qu'il est question :

- de pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques, et/ou ;
- de pénibilité de l'organisation de travail et/ou ;
- de pénibilité en raison des risques de sécurité élevés.

⁴ En les informant sur la procédure de demande et sur les conditions de reconnaissance et en les assistant lors de la collecte des éléments requis.

⁵ Dans ce cadre, le secrétariat peut demander, si nécessaire, des éléments complémentaires au demandeur et faire appel au service Inspection de l'INASTI pour une enquête sur place.

Combinée avec (au moins) l'un des éléments susmentionnés, la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle peut également être considérée comme un élément de pénibilité.

Pour son évaluation, la Commission se base sur ce qui peut être raisonnablement considéré comme l'exercice normal des activités professionnelles moyennant le respect des règles de sécurité élémentaires.

Après avis du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants (CGG), le Roi peut déterminer comment la présence des éléments susmentionnés est établie de façon objective, mesurable et contrôlable.

L'avant-projet de loi donne en outre la possibilité au Roi - après avis du CGG - d'instaurer, pour l'appréciation de la pénibilité du travail, des présomptions légales qui concernent la présence ou l'absence d'un ou de plusieurs des éléments visés ci-dessus. La Commission Travail Pénible peut d'initiative faire des propositions pour les présomptions légales au ministre qui a le statut social des travailleurs indépendants dans ses attributions et au CGG.

2.2.3.2 La décision de reconnaissance

La Commission Travail Pénible prend sa décision sur la base de pièces et peut, dans le cadre de son appréciation, faire appel à des experts et au service Inspection de l'INASTI pour une enquête sur place. Le demandeur n'est pas tenu d'être présent à l'audience de la Commission - qui n'est pas publique - mais peut par contre comparaître et se faire assister ou représenter.

Dans sa décision, la Commission Travail Pénible mentionne :

- le trimestre du début des activités reconnues et le cas échéant, le trimestre de fin des activités reconnues ;
- les trimestres pour lesquels la reconnaissance ne vaut pas parce qu'il s'agit de trimestres assimilés ou de trimestres qui n'ouvrent pas de droits à pension ;
- les éléments de pénibilité que les activités reconnues comportent.

Le demandeur peut contester, dans les deux mois, la légalité de la décision de la Commission Travail Pénible en introduisant une requête auprès du tribunal du travail.

Le Roi peut définir les modalités supplémentaires relatives au fonctionnement de la Commission Travail Pénible.

2.2.4 Conséquences de la reconnaissance

2.2.4.1 Périodes reconnues

La reconnaissance vaut uniquement pour les trimestres qui ouvrent des droits à pension dans le régime des travailleurs indépendants, à l'exception des périodes assimilées. Le Roi peut déterminer, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, quels trimestres d'assimilation peuvent néanmoins être reconnus.

En principe, seules les activités professionnelles indépendantes exercées après le 1er janvier 2020 entrent en ligne de compte pour une reconnaissance de pénibilité. À titre

de mesure transitoire, les activités à partir de 2010 peuvent toutefois également recevoir une telle reconnaissance si l'on reçoit, pour les mêmes activités, une reconnaissance de pénibilité pour le premier trimestre de 2020 et qu'il n'y a eu aucune interruption de ces activités.

La reconnaissance ne s'applique pas aux trimestres qui suivent le trimestre de la décision à moins que le demandeur n'ait, au moment de la demande, 59 ans ou plus. Dans ces cas, la reconnaissance vaut pour les trimestres suivant le trimestre au cours duquel la décision est prise.

2.2.4.2 Ouverture du droit à pension

Les périodes d'activité professionnelle reconnue comme étant pénible sont multipliées par un coefficient de majoration, qui augmente selon que 1, 2 ou au moins 3 des éléments de pénibilité sont présents⁶. La majoration s'élève à :

- 0,05 si 1 élément est présent ;
- 0,10 si 2 éléments sont présents ;
- 0,15 si 3 ou les 4 éléments sont présents.

L'application du coefficient de majoration a pour conséquence que les personnes concernées remplissent plus rapidement les conditions de carrière pour la pension anticipée⁷. Le départ anticipé à la suite d'une reconnaissance de pénibilité n'est toutefois possible que si la période reconnue en tant que telle - avant application du coefficient de majoration et, le cas échéant, augmentée des périodes d'activité professionnelle reconnue comme étant pénible dans les régimes des travailleurs salariés et des agents du service public - correspond à une période de 120 mois.

2.2.4.3 Octroi d'un complément de pension

L'indépendant qui peut, à la suite d'une reconnaissance de pénibilité, prendre sa pension anticipée mais qui n'en fait pas usage ou en fait usage partiellement peut obtenir un complément à sa pension de retraite. Le complément sera calculé sur la base de la somme des montants mensuels de pension auxquels l'indépendant aurait pu prétendre en tant qu' 'isolé' durant la période qui est située entre la date à laquelle il aurait pu prendre au plus tôt sa pension après application du coefficient de majoration 'pénibilité' et :

- soit la date à laquelle il aurait pu au plus tôt prendre sa pension sans application du coefficient de majoration 'pénibilité', lorsqu'il n'a pas fait usage de la reconnaissance de pénibilité ;

⁶ Pour les activités exercées entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2019 inclus et reconnues par le biais de la mesure transitoire (voir 2.2.4.1), le coefficient de 0,05 est toujours appliqué.

⁷ Pour certaines personnes handicapées, l'activité professionnelle exercée est considérée automatiquement, et donc sans intervention de la Commission Travail Pénible, comme un travail pénible. Dans ce cas, le coefficient de majoration est de 0,05 pour les personnes handicapées de la catégorie 4 et de 0,10 pour les personnes handicapées de la catégorie 5.

- soit la date à laquelle il prend effectivement sa pension, s'il a partiellement fait usage de la reconnaissance de pénibilité.

Cette somme de montants mensuels est ensuite convertie en une rente annuelle établie en tenant compte de l'espérance de vie du travailleur indépendant à la date de prise de cours effective de sa pension de retraite. Le complément de pension prend cours à la même date que la pension de retraite et est ensuite payable tous les mois en même temps que la pension de retraite.

2.3 Évaluation

À compter de 2025, le CGG doit réaliser, tous les 5 ans, une évaluation du fonctionnement de la Commission Travail Pénible et de l'application des présomptions légales, en tenant compte de la marge budgétaire fixée au préalable. Dans ce cadre, le CGG devra se baser sur :

- le rapport que la Commission doit rédiger chaque année sur ses activités ;
- un rapport de la Commission sur l'application des présomptions ;
- un rapport du Centre d'expertise pour les pensions sur les conséquences budgétaires des décisions de reconnaissance de la Commission Travail Pénible.

3 Impact budgétaire

3.1 Marge budgétaire disponible

Le gouvernement a défini d'avance les limites budgétaires du régime de pénibilité pour chacun des régimes de pension. Pour calculer ces limites, le gouvernement est parti de l'hypothèse que 30% des personnes introduiront une demande de reconnaissance. Pour les indépendants, on estime en outre que sur ces 30%, la moitié recevront une reconnaissance. Compte tenu de ces estimations, le régime de pénibilité dans le régime des indépendants nécessitera un disponible budgétaire s'élevant à environ 900 millions d'euros au départ et se montera à environ 37 millions d'euros en rythme de croisière, en 2060.

Tableau 1. Impact budgétaire du régime pénibilité pour le statut social des travailleurs indépendants pour la période 2019 - 2060, en EUR

	Dépenses en matière de pension anticipée		Dépenses en matière de pension anticipée
2019	900.00	2030	10.600.000
2020	1.800.000	2035	15.000.000
2021	2.600.000	2040	19.400.000
2022	3.500.000	2045	23.800.000
2023	4.400.000	2050	28.200.000
2025	6.200.000	2060	37.000.000

Source : Actuariat, DG Indépendants

7

Il convient de préciser que ces estimations et celles valables pour les autres régimes de pension sont basées sur des hypothèses générales et constituent donc un cadre général concernant les dépenses supplémentaires qu'un régime de pénibilité occasionnerait dans les régimes de pension.

Pour pouvoir calculer précisément l'incidence budgétaire sur le statut social des indépendants, il faut tout d'abord avoir plus de précision sur ce que comportera le régime de pénibilité - y compris le contenu des arrêtés d'exécution - et comment il sera exécuté. De plus, il faudrait également tenir compte du manque à gagner en termes de recettes de cotisations⁸ ainsi que de l'impact financier des reconnaissances de pénibilité accordées dans d'autres régimes de pension pour des personnes ayant une carrière mixte sur le régime de pension des travailleurs indépendants⁹.

3.2 Coût d'implémentation pour l'INASTI

Outre l'impact budgétaire sur les dépenses de pension, l'instauration du régime de pénibilité aura également des conséquences financières au niveau de *l'organisation chargée de la mise en œuvre*.

Pour le moment, le coût lié à la création et au fonctionnement de la Commission Travail Pénible au sein de l'INASTI est estimé à environ 1,8 millions d'euros maximum pour 2019 et à environ 3 millions d'euros pour les années suivantes. Le coût réel dépendra néanmoins du contenu final du régime de pénibilité et en particulier des choix qui seront faits lors de la mise en œuvre des habilitations au Roi.

Dans la suite du présent avis, le CGG recommande d'évaluer l'intensité des éléments de pénibilité – de façon mesurable, contrôlable et objective – en fonction de leurs conséquences sur la santé et sur la poursuite de l'activité professionnelle. Si cette option est retenue, le travail de la Commission Travail Pénible s'en trouvera allégé.

Si l'on devait cependant retenir une autre option, la Commission Travail Pénible devrait effectuer une analyse approfondie des pièces justificatives présentées dans chaque dossier afin d'en contrôler l'exactitude et de vérifier si l'indépendant peut démontrer de manière objective, mesurable et contrôlable qu'il exerce ou a exercé un travail pénible. Les pièces justificatives par dossier de demande pourraient prendre des formes très diverses de sorte que la rationalisation et l'efficacité, qui sont offertes par un certificat médical (unique), seraient perdues. En outre, on peut s'attendre à ce qu'un nombre relativement plus élevé de demandeurs viennent présenter leur dossier lors des séances. Par ailleurs, les missions d'information et d'accompagnement du secrétariat seraient fortement alourdies. Tout ceci nécessiterait un investissement nettement plus important en ressources humaines et autres aussi bien pour le secrétariat que pour la Commission Travail Pénible.

⁸ On peut partir du principe que le nombre de départ anticipé à la pension augmentera à la suite de ce régime, ce qui entraînera non seulement une augmentation des dépenses de pension, mais également une baisse des recettes de cotisations sociales.

⁹ Une reconnaissance de pénibilité dans un autre régime de pension aura un impact sur la date de prise de cours de la pension anticipée dans le régime des travailleurs indépendants.

Le Service Obligations de l'INASTI a réalisé une estimation sur base des deux scénarios. Pour le scénario sans contrôle médical et avec une charge de la preuve étendue pour chaque dossier, le coût en 2019 est estimé à 1,8 millions d'euros pour le moment et à environ 3 millions d'euros pour les années suivantes. L'estimation pour 2019 comprend le coût du personnel¹⁰ à recruter et les frais uniques liés au développement des applications informatiques nécessaires. Pour les années suivantes, on part du principe que le fonctionnement de la Commission impliquera un coût de 3 millions d'euros sur une base annuelle. D'une part, il s'agit des dépenses pour le soutien et l'encadrement des travaux de la Commission¹¹. D'autre part, ce montant comprend les coûts pour le fonctionnement proprement dit de la Commission, en particulier les indemnités des membres de la Commission et des experts auxquels elle fait appel.

Tableau 2. Impact budgétaire de la mise en place et du fonctionnement d'une Commission Travail Pénible pour le service Obligations de l'INASTI, estimation pour la période 2019 - 2021, en EUR

	2019	2020	2021
Personnel	696.570	1.546.425	1.546.425
Informatique	1.119.291	243.678	243.678
Autres		1.167.225	1.167.225
Total	1.815.861	2.970.828	2.970.828

Source : Service Obligations de l'INASTI

Mettre en œuvre un contrôle médical permettrait de réduire substantiellement la charge de travail et, par voie de conséquence, les frais de fonctionnement de la Commission Travail Pénible.

Tableau 3. Impact budgétaire de la mise en place et du fonctionnement d'une Commission Travail Pénible pour le service Obligations de l'INASTI en cas d'une procédure incluant un certificat médical préalable, estimation pour la période 2019 - 2021, en EUR

	2019	2020	2021
Personel	367.795,68	806.240,92	806.240,92
Informatique	1.112.198,84	235.167,61	235.167,61
Autres		1.165.530,00	1.165.530,00
Total	1.479.994,52	2.206.938,53	2.206.938,53

Source : Service Obligation de l'INASTI

¹⁰ À partir du second semestre 2019. La Commission doit pouvoir commencer ses activités le 1^{er} janvier 2020.

¹¹ En l'espèce, l'entretien des applications informatiques et le personnel que l'INASTI doit employer pour la préparation et le traitement des décisions.

Il s'agit de premières estimations, qui peuvent encore être adaptées en fonction du nombre de dossiers attendus, de la composition concrète de la Commission et du fonctionnement concret.

Outre les coûts de fonctionnement de la Commission Travail Pénible, l'implémentation du régime de pénibilité nécessite une adaptation des applications informatiques qui sont utilisées dans le cadre des calculs et décisions de pension. En premier lieu, il faudra prévoir, dans ce cadre, un financement pour :

- le développement de nouvelles applications ;
- l'adaptation des applications existantes ;
- la formation du personnel ;
- l'information au citoyen.

Pour 2019, l'impact budgétaire pour le service Pensions de l'INASTI est estimé à 1,6 million d'euros. On estime que la charge de travail supplémentaire qui découle de l'instauration du régime de pénibilité sera plutôt limitée, si les adaptations informatico-techniques requises sont effectuées et que le nouveau système est opérationnel. À partir de 2020, il faudra, dès lors, uniquement encore tenir compte, pour ce volet, du coût de l'entretien des applications informatiques. Ce coût est estimé à environ 270 milliers d'euros sur une base annuelle.

Tableau 4. Impact budgétaire de l'instauration et de la mise en œuvre du régime pénibilité pour le service Pensions de l'INASTI, estimation pour la période 2019 - 2021, en EUR

	2019	2020	2021
Personnel	323.813	-	-
Informatique	1.336.228	267.246	267.246
Total	1.660.041	267.246	267.246

Source : Service Pensions de l'INASTI

4 L'avis du Comité

Le CGG prend connaissance de l'avant-projet de loi qui prévoit l'instauration d'un régime de pénibilité pour travailleurs indépendants.

Puisque ses membres ne parviennent pas à s'entendre sur une position unanime, le Comité émet un avis partagé. Les points de vue divergent particulièrement en ce qui concerne l'opportunité de la mise en place d'un régime de pénibilité en tant qu'instrument politique. Contrairement aux cellules stratégiques des ministres des pensions et des indépendants, les organisations d'indépendants ne pensent pas qu'il faille remédier à la problématique de la pénibilité du travail sur le plan social en élaborant un régime spécifique pour les personnes concernées. Elles s'opposent donc par principe à l'instauration d'un tel régime et souhaitent émettre un avis négatif à ce sujet.

Si en dépit de leur avis, on procède à l'instauration d'un régime de "pénibilité" spécifique, les organisations estiment:

10

- premièrement, qu'il est capital que les principes de base généraux du régime tel qu'il est présenté aujourd'hui, soient d'abord ajustés. Cela requiert, pour chacun des trois régimes de pension, une adaptation de l'avant-projet de loi assurant la mise en place du régime de pénibilité.
- deuxièmement, qu'il est crucial que le régime pour les indépendants corresponde au mieux à la nature spécifique de leur activité professionnelle. C'est la raison pour laquelle, dans le présent avis, ils formulent une proposition concrète visant à définir de plus près les modalités d'un régime de pénibilité pour les travailleurs indépendants.
- enfin, qu'une attention particulière soit accordée à l'impact budgétaire du système.

Les représentants des ministres des pensions et des indépendants actent qu'elles ont pris note des préoccupations exprimées dans le présent avis, mais ne partagent pas certains point de vue des organisations à ce sujet. Ils sont d'accord avec des propositions concrètes qui ont été avancées afin de pouvoir constater de manière objective, mesurable et contrôlable la pénibilité du travail chez les travailleurs indépendants.

4.1 *Objection de principe des organisations d'indépendants contre l'introduction d'un régime de "pénibilité"*

Les organisations entendent souligner qu'elles ne sont pas convaincues qu'il faille remédier à la problématique du 'travail pénible' sur le plan social en élaborant un régime *spécifique* pour les personnes concernées.

Premièrement, la question se pose de savoir s'il ne faut pas d'abord s'investir dans une réforme de pension structurelle dans laquelle une *flexibilisation générale de l'âge de la pension*¹² et l'introduction de *corrections actuarielles* devraient constituer une partie essentielle. Un âge de la pension flexible permet, en effet, à chaque individu qui peine à poursuivre son activité professionnelle en fin de carrière de quitter le marché du travail avant l'âge légal de la pension. La flexibilité au niveau de l'âge de la pension offre donc, en quelque sorte, à *chaque individu* les mêmes possibilités (ou options) en matière de pension anticipée, quel que soit le régime socio-professionnel ou la catégorie professionnelle à laquelle il appartient. Dans la mesure où une flexibilisation générale de l'âge de la pension s'accompagne de l'instauration d'un système de corrections actuarielles, il est par ailleurs possible de responsabiliser les personnes pour ce qui est des décisions qu'elles prennent en fin de carrière.

Deuxièmement, il est nécessaire, dans le cadre de la problématique de la "pénibilité" du travail, de s'impliquer davantage et de manière proactive dans des initiatives susceptibles d'éviter de ne pas être en mesure d'exercer une activité professionnelle longtemps ou jusqu'à un âge avancé. Ainsi, il faut accorder une plus grande attention à la *prévention*, à la *réorientation* (par ex. via un coaching de carrière) et à la

¹² L'introduction des notions 'âge de pension normal' et 'carrière de référence', la mise en œuvre d'une pension partielle, l'adaptation automatique des conditions pour pouvoir prendre sa pension légale ou une pension anticipée (en fonction des évolutions démographiques et financière au sein du régime de pension et de l'augmentation de l'espérance de vie).

réintégration. Certainement en ce qui concerne les travailleurs indépendants, on investit encore trop peu dans ces aspects.

Il convient de noter que ces considérations sont conformes aux positions adoptées par les organisations d'indépendants au sein du Comité national des pensions en ce qui concerne l'introduction d'un régime de "pénibilité" dans les trois régimes de pension.

Au vu de ce qui précède, l'instauration d'un régime de pénibilité spécifique n'est, dès lors, souhaitable et justifiée qu'à *titre subsidiaire*, c'est-à-dire s'il ressort après enquête et sur la base de connaissances objectives qu'il est nécessaire de l'instaurer en complément i) au principe de flexibilité de l'âge de la pension et ii) aux initiatives en matière de réorientation sur le marché du travail et de prévention. Même dans cette situation, on peut s'interroger sur la possibilité de mettre en œuvre correctement le principe d'un régime de pénibilité étant donné qu'il reste difficile de déterminer sur des bases objectives si une activité professionnelle est pénible. Un régime de pénibilité spécifique donnera toujours lieu à des éléments discriminatoires ou au sentiment d'être discriminé pour la personne qui ne reçoit pas la reconnaissance. Il y aura toujours un risque important d'inégalité de traitement entre les trois régimes de pension et entre les individus au sein d'un même régime de pension. Dans ce cadre, les organisations attirent l'attention sur le traitement équitable des travailleurs indépendants, compte tenu du fait qu'il n'est pas possible d'évaluer leur situation professionnelle et leurs conditions de travail de la même manière que celle des travailleurs salariés et des fonctionnaires.

4.2 Réserves des organisations concernant les principes d'un régime de "pénibilité" portant sur les trois régimes de pension

Si l'on procède malgré tout à l'instauration d'un régime de pénibilité, les organisations demandent que l'on veille au respect des principes de base généraux. A cet égard, elles émettent un certain nombre de réserves et d'observations sur les principes généraux qui constituent ensemble le cadre général (cf. point 2.1) pour la mise en œuvre concrète de trois régimes de "pénibilité" spécifiques. Les organisations demandent, entre autres, que l'avant-projet soumis au CGG pour avis soit adapté en conséquence.

4.2.1 Activité professionnelle pénible en fin de carrière

Si l'on opte quand même pour un régime spécifique pour les personnes exerçant un travail pénible, il doit avoir pour but de soutenir les individus qui, en raison de la nature spécifique de leur activité, ont des difficultés à poursuivre leur activité professionnelle à un *âge avancé*. Pour le Comité, *une activité professionnelle pénible qui était exercée par l'intéressé plus tôt dans la carrière professionnelle*, mais qui ne l'est plus depuis un certain temps en fin de carrière et qui n'a (eu) aucun impact sur son état de santé ne peut donc *pas être une raison pour bénéficier* d'un régime de pénibilité. En effet, selon qu'elle est exercée en début ou en fin de carrière, une activité professionnelle déterminée influera différemment sur la capacité d'un individu à poursuivre (pendant une certaine période) cette activité.

4.2.2 Flexibilité dans les possibilités de départ versus régime de compensation financière

Si l'on opte effectivement pour un régime de pénibilité spécifique, il serait préférable de le faire *en créant une flexibilité dans les possibilités de départ en fin de carrière*. Contrairement à ce que l'avant-projet de loi prévoit, il n'est donc pas souhaitable de prévoir une *intervention financière* permettant à ceux qui exercent un travail pénible de bénéficier d'une pension plus élevée pour une même longueur de carrière. L'essence d'un travail pénible se situe en effet dans le fait qu'une certaine activité professionnelle ne peut pas être exercée ou peut difficilement être exercée jusqu'à la fin de la carrière. Selon le Comité, un montant de pension plus élevé (par exemple, par l'ajout du complément de pension proposé dans le projet de loi) ne remédie pas à ce problème.

Si l'on choisit quand même de prévoir une intervention financière sous la forme d'un complément de pension, il importe que *seules les périodes de travail effectivement presté* puissent alors être prises en considération pour la calculer¹³. Ce n'est pas le cas pour le régime de "pénibilité" proposé. Le complément sera calculé en fonction de la somme des montants de pension auxquels on aurait pu prétendre si on était parti plus tôt à la pension après avoir reçu la reconnaissance. Il n'y a, à ce niveau, aucune différence entre un individu qui reste réellement actif au cours de la période durant laquelle il aurait pu prendre sa pension de manière (encore plus) anticipée et celui qui bénéficie d'une assimilation. Cette distinction est pourtant une condition logique et nécessaire. Il est souhaitable d'adapter le régime proposé en ce sens.

4.2.3 Les quatre éléments de pénibilité

Dans l'esprit du régime proposé, le caractère pénible d'une activité professionnelle doit être établi de manière objective, mesurable et contrôlable. Chacun des quatre éléments de pénibilité comprend toutefois une part importante de subjectivité – certainement lors de l'évaluation par l'individu de sa situation individuelle. Cependant, c'est particulièrement le cas pour les risques de sécurité élevés¹⁴ et la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle. Ces éléments ne sont donc pas objectifs, mesurables et contrôlables^{15,16}. Il convient dès lors qu'ils ne soient pas retenus comme des éléments de pénibilité.

¹³ En d'autres termes, les périodes assimilées incluses dans la période située entre la première date de prise de pension possible en raison du travail pénible et soit la première date prise de pension possible avant application du coefficient de majoration, s'il n'a pas été fait usage de la reconnaissance, soit la date de pension effective, s'il a été partiellement fait usage de la reconnaissance de pénibilité, ne doivent pas faire partie de la base de calcul du complément de pension.

¹⁴ Il est important qu'il soit démontré scientifiquement que l'exposition à un risque particulier influence la capacité d'une personne à poursuivre l'activité.

¹⁵ Cela vaut particulièrement pour le critère de charge mentale ou émotionnelle. Par exemple, des éléments comme le stress et la tension psychologique sont, par excellence, des données subjectives.

¹⁶ Il importe également de noter qu'un travail à risque n'est pas la même chose qu'un travail pénible.

4.2.4 Intensité de la pénibilité

Enfin, des observations peuvent être formulées quant à l'importance de *l'avantage* résultant d'une *reconnaissance de pénibilité* au nombre d'*éléments de pénibilité* présents. En effet, la pénibilité d'une activité professionnelle ne dépend pas uniquement de la mesure dans laquelle cette activité présente un ou plusieurs éléments théoriques de pénibilité. Les circonstances concrètes de l'activité et l'intensité de l'activité pénible sont beaucoup plus importantes. En ce sens, une justification insuffisante est donnée à l'application d'un coefficient plus élevé, purement et simplement sur la base du nombre d'éléments théoriques de pénibilité présents.

En ce qui concerne les coefficients de majoration, on peut s'interroger concernant les remarques sur le fait qu'ils sont déjà inscrits *préalablement et sans estimation budgétaire préalable* dans la loi. Une marge budgétaire est libérée pour le financement du régime de pénibilité. La logique de cette procédure suppose en effet que l'avantage résultant de la reconnaissance de pénibilité soit notamment défini en fonction du nombre (potentiel) d'individus qui entrent en ligne de compte pour la reconnaissance et/ou qui en feront usage. Étant donné qu'il s'agit pour le moment d'un paramètre inconnu et que les coefficients proposés ne se basent pas sur des estimations étayées en la matière, il est *trop prématuré d'ancrer* déjà maintenant *dans la loi la hauteur des coefficients*.

Pour les raisons exposées ci-dessus, il est recommandé de supprimer de l'avant-projet les coefficients de majoration des trois régimes. Il convient de noter qu'en ce qui concerne le régime de "pénibilité" pour les travailleurs indépendants, la Commission Travail Pénible devrait se voir attribuer la compétence d'octroyer - sur base des circonstances concrètes, de l'intensité de la pénibilité et de la marge budgétaire - un coefficient de majoration situé dans une fourchette déterminée, qui peut être fixé préalablement par la loi.

4.3 Proposition des organisations en vue de la concrétisation des modalités du régime de "pénibilité" dans le régime de pension des travailleurs indépendants

4.3.1 Évaluation de la pénibilité : critères collectifs versus enquête individuelle

Si l'on opte effectivement pour un régime de pénibilité spécifique, il n'est *pas* souhaitable d'élaborer une liste de fonctions pénibles et/ou de critères clarifiant les éléments de pénibilité auxquels l'indépendant doit satisfaire pour que son activité professionnelle soit reconnue comme pénible. En effet,

- il est extrêmement difficile de déterminer, de manière *objective* et étayée, des fonctions ou des critères qui sont suffisamment pertinents et qui permettent donc de différencier, de manière justifiée et suffisante et en toutes circonstances, les activités professionnelles revêtant un caractère pénible et les autres. Il n'y a pas de base scientifique pour le faire correctement ;
- déterminer des fonctions ou des critères présuppose une connaissance complète du domaine. Or, la population des travailleurs indépendants est très diversifiée. Ils ont des profils variés et exercent un large éventail d'activités. Même entre les indépendants qui exercent des activités très similaires, il y a de grandes différences puisque les indépendants sont libres d'organiser leurs

activités et leurs horaires. En cas de reconnaissance des activités professionnelles pénibles sur la base de fonctions ou de critères, il est fait abstraction des *caractéristiques réelles de l'activité professionnelle et des conditions* dans lesquelles elle est exercée ainsi que des caractéristiques individuelles de ceux qui exercent l'activité. Une telle approche aurait pour conséquence que des individus qui n'ont pas besoin d'un régime de pénibilité en tirent profit tandis que d'autres personnes qui se trouvent dans une situation (professionnelle) digne d'intérêt, mais qui exercent une activité qui ne répond pas aux critères ou qui ne sont pas repris sur une liste resteraient exclus de ce régime. Il convient dès lors d'attirer l'attention sur le danger d'une utilisation inefficace des moyens disponibles.

- l'établissement d'une liste de critères présuppose que l'indépendant qui souhaite en faire usage puisse démontrer qu'il satisfait effectivement à ces critères. C'est presque impossible pour les travailleurs indépendants ou cela engendrerait des charges administratives importantes. En effet, il s'agit de critères spécifiques (par ex., le travail de nuit) et d'années de carrière situées dans le passé. Comment un indépendant peut-il démontrer, par exemple, qu'il a travaillé de nuit plus d'un tiers du temps ces 10 dernières années ?

En raison des arguments susmentionnés, le Comité a exprimé dans le passé sa préférence pour une *approche individuelle* lors de l'appréciation de la pénibilité des activités professionnelles¹⁷. Il ne suffit donc pas qu'une demande soit évaluée sur la base de listes collectives de critères ou d'activités pour parvenir à une approche véritablement individuelle. Une approche individuelle consiste à tenir compte de la situation concrète du travailleur indépendant et de l'impact effectif de son activité professionnelle (passée).

L'avant-projet de loi n'exclut pas cette possibilité. En effet, il n'impose pas l'établissement d'une liste de fonctions et/ou de critères. Il prévoit que la Commission Travail Pénible puisse donner une reconnaissance sur base d'une évaluation individuelle. Pour ce faire, l'avant-projet prévoit une habilitation au Roi en vue de déterminer comment le travailleur indépendant peut démontrer de façon objective, mesurable et contrôlable qu'il a travaillé dans des conditions pénibles. On insiste dès lors pour que, lors de la mise en œuvre de cette habilitation, il soit stipulé que l'indépendant le démontre par un certificat médical. En effet, la seule manière de pouvoir déterminer de façon objective et démontrable si une activité professionnelle est pénible est d'effectuer une appréciation sur la base des conséquences de l'exercice d'une activité professionnelle sur *la santé (au sens large)* de l'intéressé.

Si une activité professionnelle présente un ou plusieurs éléments de pénibilité, il est ensuite possible de déterminer de façon objective, mesurable et contrôlable qu'il s'agit d'un travail pénible lorsque l'exercice de cette activité a (eu) de telles conséquences sur la santé qu'elles compliquent la poursuite de l'activité professionnelle.

Plus précisément, il faut vérifier s'il est (devenu) (trop) difficile pour une personne dans une situation bien définie d'exercer son activité professionnelle, parce qu'elle est trop pénible pour elle. En effet, plusieurs situations ou circonstances peuvent faire en sorte

¹⁷ voir CGG Texte de vision du 14 avril 2016

qu'une même activité indépendante soit ressentie comme pénible dans un cas spécifique et pas dans l'autre. Enfin, il est important que perdure une différence fondamentale entre l'approche proposée ici pour le régime de pénibilité et le régime existant en matière d'incapacité de travail et d'invalidité.

Dans l'approche individuelle préconisée ici, il est également essentiel qu'il y ait un *lien de causalité démontrable* entre la nature spécifique de l'*activité professionnelle* exercée et les difficultés à poursuivre cette activité¹⁸. Il est nécessaire que l'exercice de l'activité professionnelle menace d'entraîner ou a entraîné une situation¹⁹ qui complique, raisonnablement et en tenant compte des règles élémentaires en matière de sécurité, la poursuite du travail.

En ce qui concerne l'*élaboration pratique* d'une telle approche, on propose d'utiliser un *certificat médical* qui est délivré par un médecin et qui démontre :

- qu'il est question d'une affection médicale ou qui décrit l'état médical ;
- que cette affection médicale ou cet état médical a été occasionné(e) par l'activité professionnelle de l'indépendant ;
- dans quelle mesure l'affection médicale ou l'état médical complique ou empêche l'exercice ultérieur de l'activité professionnelle de l'indépendant.

En combinaison avec l'appréciation faite par la Commission Travail Pénible sur base des quatre éléments de pénibilité, la pénibilité de l'activité professionnelle pour laquelle l'indépendant a introduit une demande de reconnaissance est ainsi démontrée de manière mesurable et contrôlable (et donc objective).

4.3.2 Composition de la Commission Travail Pénible

La Commission Travail Pénible sera chargée d'évaluer la pénibilité de l'activité professionnelle indépendante. L'avant-projet de loi prévoit que des délégués des organisations représentatives de l'agriculture et des indépendants participeront à cette Commission.

Les organisations apprécient l'intention du législateur d'inclure également l'expertise des organisations dans la procédure d'évaluation et de reconnaissance de la pénibilité. Cependant, elles craignent de ne pas être en mesure d'assurer le rôle actif qu'elles devront jouer dans ce domaine en participant à la Commission. En effet, une participation active aux séances de la Commission prendrait beaucoup de temps aux organisations et nécessiterait des moyens et du personnel supplémentaires. Dès lors, les organisations demandent que dans le cadre de l'évaluation de pénibilité, leur expertise soit valorisée d'une autre manière que par la participation active aux séances de la Commission.

¹⁸ En raison d'une détérioration de l'état de santé ou une diminution de la qualité de vie, par exemple.

¹⁹ Par ex., une maladie grave, une détérioration de la santé ou une diminution dramatique de la qualité de vie.

4.3.3 Évaluation

L'avant-projet de loi prévoit des moments fixes lors desquels le régime de pénibilité doit être évalué par le CGG. A cet égard, il est évidemment recommandé de tenir compte - tel qu'établi dans l'avant-projet de loi - des moyens financiers disponibles préalablement fixés. Entre autres à la lumière de ses remarques au point 4.4 de l'avis - il est souhaitable de prévoir, surtout au début, une évaluation annuelle au lieu d'une évaluation quinquennale. A cet égard, il est important i) de prendre les initiatives nécessaires en vue d'un monitoring structurel des décisions de reconnaissance et des dépenses correspondantes en matière de pension et ii) que le CGG dispose annuellement des résultats de ce monitoring.

4.4 Impact budgétaire d'un régime de pénibilité

Les organisations d'indépendants attirent l'attention sur l'impact budgétaire d'un régime de pénibilité. Elles soulignent à cet égard que l'instauration d'un régime de pénibilité ne constitue pas une priorité politique. Les moyens disponibles devraient être utilisés de préférence pour combler d'autres besoins dans le régime de pension des travailleurs indépendants, tels qu'une amélioration des pensions proportionnelles.

De plus, les organisations demandent que l'on accorde une attention particulière au *rapport entre les efforts budgétaires* qui doivent être fournis pour mettre sur pied et faire fonctionner un système de reconnaissance de pénibilité d'une part et *l'avantage d'une reconnaissance* pour l'indépendant d'autre part. Elles indiquent dans ce cadre que la proposition expliquée ci-dessus consistant à instaurer une *procédure de reconnaissance individuelle* comprenant un certificat médical peut *réduire*, de manière substantielle, le coût lié à l'encadrement administratif et au fonctionnement de la Commission Travail Pénible. En effet, le certificat médical donne à la Commission des informations supplémentaires sur la situation individuelle de l'indépendant, ce qui lui permet de mener son enquête de manière moins détaillée. En outre, un modèle unique de certificat médical rendra le processus décisionnel plus efficace (voir ci-dessus).

Par ailleurs, on attire l'attention sur le fait que pour l'*INASTI*, il est *absolument nécessaire* de recevoir des *moyens de fonctionnement additionnels* pour compenser les dépenses supplémentaires qui accompagneront l'instauration du régime de pénibilité. Dans le cas contraire, il sera impossible pour l'institution d'exécuter le nouveau système de manière adéquate²⁰.

En outre, on constate que les limites budgétaires du régime de pénibilité ont été fixées par régime de pension au préalable, mais qu'il n'y a pas encore eu de calcul précis du coût concret. Il est pourtant nécessaire de réaliser un *calcul préalable, détaillé et précis des conséquences budgétaires*, non seulement au niveau des dépenses de pension (y compris l'impact des carrières mixtes), mais aussi au niveau de la perte des recettes de cotisations. Dans le cas contraire, il y a un risque de sous-financement structurel du système. Cependant, il indique ne pas avoir eu vent jusqu'ici d'une telle analyse

²⁰ En l'espèce, l'encadrement administratif et le fonctionnement de la Commission Travail Pénible ainsi que la prise de décisions et le calcul de pension tenant compte de la reconnaissance de pénibilité.

d'impact budgétaire préalable. D'ailleurs, les organisations estiment que les premières estimations globales des limites budgétaires pour le régime des travailleurs indépendants se basent sur une *surestimation* du nombre *d'individus* qui exercent un *travail pénible*. Avec un pourcentage de 15%, la part du 'travail pénible' dans ces estimations est, en effet, beaucoup plus élevée que dans les études et enquêtes européennes sur les conditions de travail qui montrent qu'entre 1 et 4 % de la population des salariés travaillent dans des conditions pénibles et dangereuses²¹.

Les organisations peuvent adhérer au principe visant à définir, au préalable, le cadre budgétaire dans lequel le régime de pénibilité doit être mis en œuvre, mais elles se demandent quand même comment la Commission Travail Pénible devra concrètement tenir compte des limites budgétaires qu'elle se voit imposer²². Il sera, en effet, difficile pour la Commission de réaliser, au préalable, une estimation du nombre de reconnaissances de pénibilité qu'elle devra accorder au cours d'une année donnée, ainsi que des dépenses correspondantes en matière de pension. Ce dernier point dépend de différents paramètres²³, dont l'importance variera par ailleurs en fonction des situations individuelles. Dans ce cadre, il convient encore de remarquer qu'en cas de carrières mixtes, une reconnaissance de pénibilité dans un autre régime de pension aura un impact sur i) la date de prise de cours de la pension anticipée dans le régime des travailleurs indépendants et ii) par conséquent, sur la marge budgétaire dont il dispose dans le cadre du régime de pénibilité. On ne sait pas exactement comment la Commission peut et doit traiter, dans la pratique, cette inconnue supplémentaire dans sa mission pour maintenir les dépenses de pension pour le régime de pénibilité dans les limites des moyens budgétaires.

4.5 Résumé du point de vue du Comité

Le Comité prend connaissance de l'avant-projet de loi prévoyant l'instauration d'un régime de pénibilité pour les travailleurs indépendants et émet un avis partagé à ce sujet.

Les avis divergent en particulier en ce qui concerne l'opportunité de la mise en place d'un régime de pénibilité en tant qu'instrument politique.

Les organisations émettent des réserves de principe sur un tel régime parce qu'elles estiment que l'on devrait, en premier lieu, se consacrer à i) une *réforme de pension structurelle* dont une *flexibilisation générale de l'âge de la pension* et l'instauration d'un système de *corrections actuarielles* doivent constituer une partie essentielle et ii) aux initiatives en matière de *prévention, de réorientation (par exemple par le biais du coaching professionnel) et de réintégration du marché de l'emploi*.

²¹ European Commission, Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe, A study of national policies, 2016.

²² L'avant-projet de loi détermine en effet que la Commission Travail Pénible doit respecter les limites de moyens financiers disponibles fixées au préalable.

²³ Comme le nombre d'années de carrière reconnues pénibles, le choix de prendre une pension anticipée ou de bénéficier du complément de pension, la hauteur du coefficient de majoration (et donc le nombre de critères remplis).

Ces considérations sont d'ailleurs conformes aux positions adoptées par les organisations d'indépendants au sein du Comité national des pensions en ce qui concerne l'instauration d'un régime de "pénibilité" dans les trois régimes de pension.

En outre, les organisations sont d'avis que l'on devrait utiliser, de préférence, les moyens disponibles pour combler *d'autres besoins* dans le régime de pension des travailleurs indépendants, tels qu'une amélioration des pensions proportionnelles.

Pour les raisons susmentionnées, les organisations d'indépendants émettent *un avis négatif* sur l'instauration d'un régime de pénibilité.

Si l'on procède quand même à l'instauration d'un régime de pénibilité, les organisations demandent *premièrement* d'adapter les principes généraux (valables pour les trois régimes) dans le sens où :

- seules la 'pénibilité des conditions de travail' et la 'pénibilité de l'organisation du travail' sont retenues comme des critères d'évaluation collectifs ;
- seul le principe d'un coefficient de majoration est inscrit dans la loi, sans préciser la façon dont le coefficient est calculé concrètement. Selon le Comité, ce point doit être intégré dans les arrêtés d'exécution ;
- il est expressément stipulé que les périodes assimilées ne sont pas prises en considération pour le calcul du complément de pension ;
- l'intervalle entre les évaluations passe de 5 à 1 an.

Si l'on procède quand même à l'instauration d'un régime de pénibilité, les organisations demandent *ensuite i)* que l'on réalise préalablement une analyse d'impact budgétaire détaillée de manière à pouvoir définir précisément l'enveloppe financière, *ii)* que l'on libère les moyens nécessaires afin de permettre à l'INASTI d'implémenter le régime de manière correcte et intégrale et *iii)* que l'on analyse plus avant comment les organisations représentatives de l'agriculture et des indépendants peuvent être impliquées dans les travaux de la Commission Travail Pénible, compte tenu des efforts importants que cela implique de leur part.

Troisièmement, si on décide quand même de procéder à l'instauration d'un régime de "pénibilité", il est capital pour les organisations qu'en ce qui concerne les travailleurs indépendants, le régime corresponde le plus possible à la nature de leur activité professionnelle. A cet égard, il convient de tenir compte du fait que dans le cas des travailleurs indépendants, il est particulièrement difficile de démontrer de manière objective, mesurable et contrôlable le caractère pénible des activités professionnelles et de l'évaluer sur la base d'une liste de fonctions et/ou de critères. De plus, les organisations soulignent qu'un tel système incite les travailleurs indépendants à *identifier chaque aspect de leur activité professionnelle, à l'évaluer* en termes de 'pénibilité' et, le cas échéant, à en étayer et en enregistrer le caractère pénible. Les travailleurs indépendants devraient alors avoir un comportement qui est en totale opposition avec l'esprit d'entreprise et l'enthousiasme qu'ils montrent dans leur activité professionnelle.

Les organisations demandent *dès lors* que, pour le régime des travailleurs indépendants, on ait recours à la possibilité prévue dans l'avant-projet de loi de reconnaître l'exercice par l'indépendant d'un travail pénible sur base de sa *situation individuelle*. Le point de départ d'une telle procédure individuelle est une vérification

des quatre éléments de pénibilité sur base d'un certificat médical, de sorte que l'exercice d'un travail pénible puisse être constaté de façon objective, mesurable et contrôlable. Dans ce cadre, le certificat doit :

- décrire l'état de santé de l'indépendant ;
- établir un rapport de cause à effet entre l'état de santé et l'exercice de l'activité professionnelle ;
- indiquer dans quelle mesure l'état de santé complique ou empêche la poursuite de l'activité professionnelle.

En effet, les organisations estiment que c'est la seule façon dont un indépendant peut démontrer, de manière objective, la pénibilité de son activité professionnelle.

Les représentants des ministres des pensions et des travailleurs indépendants actent qu'ils ont pris note des préoccupations exprimées dans le présent avis, mais ne partagent pas le point de vue des organisations à ce sujet.

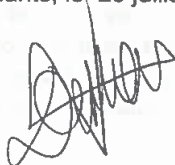
Les représentants du *Ministre des Indépendants* signalent que la mesure concerne un groupe cible très spécifique de personnes qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, éprouvent des difficultés à poursuivre leur activité professionnelle. La mesure :

- n'est dès lors pas nécessairement contraire à l'objectif général d'allongement de la carrière moyenne.
- doit dès lors également être considérée indépendamment des mesures qui offrent aux individus des options flexibles en matière de fin de carrière et d'âge de la pension.
- est, pour des raisons d'équité, difficilement conciliable avec un système de corrections actuarielles ou un malus de pension.

Le représentant du *Ministre des pensions* attire l'attention sur les moyens positifs par lesquels le Gouvernement entend encourager les citoyens à travailler plus longtemps et, partant, augmenter l'âge de sortie définitive, comme, par exemple, la suppression de la limitation à l'unité de carrière pour les périodes de travail effectif. Selon lui, la même approche constructive se reflète dans le présent avant-projet de loi par le biais du "complément de pension" pour travail pénible.

Les représentants des ministres des pensions et des indépendants sont d'accord avec les propositions visant à parvenir à une détermination objective, mesurable et contrôlable de la pénibilité du travail chez les travailleurs indépendants.

Au nom du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants, le 20 juillet 2018,



Veerle DE MAESSCHALCK,
Secrétaire



Jan STEVERLYNCK,
Président



A V I S N° 2.105

Séance du mardi 13 novembre 2018

Métiers pénibles – Avis en vue de dresser une liste de critères d'exposition aux risques de pénibilité et relèvement de la condition d'âge RCC construction, travail de nuit et métiers lourds

x x x

3.000

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

AVIS N° 2.105

Objet : Métiers pénibles – Avis en vue de dresser une liste de critères d'exposition aux risques de pénibilité et relèvement de la condition d'âge RCC construction, travail de nuit et métiers lourds

A. L'accord du Gouvernement du 9 octobre 2014 contient en sa partie II – Réforme des pensions, un point 2.4 relatif aux « métiers lourds ». Ce point prévoit que le « gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé et dans le secteur public sur la base des principes suivants :

- Des critères objectifs seront définis et serviront de base à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et les tantièmes préférentiels ;
- Des modalités plus favorables pour les conditions de carrière pour la pension (anticipée) et pour le calcul des pensions seront possibles ».

En exécution de la notification du Conseil des ministres du 4 avril 2018 et sur la base de l'accord du Gouvernement précité, monsieur K. PEETERS, ministre de l'Emploi, et monsieur D. BACQUELAINE, ministre des Pensions, ont sollicité l'avis du Conseil en vue de dresser une liste des fonctions pénibles dans le secteur des travailleurs salariés. Cet avis est par ailleurs demandé conformément à ce qui est prévu à l'article 25 de l'avant-projet de loi concernant la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension.

- 2 -

B. Parallèlement à cette saisine, ces mêmes ministres ont, par lettre du 1^{er} juin 2018, sollicité, en exécution de la même notification du Conseil des Ministres du 4 avril 2018, l'avis du Conseil conformément à ce que prévoit l'article 3, §1^{er} de l'arrêté royal relatif au chômage avec complément d'entreprise.

Les groupes de travail ad hoc « métiers pénibles » et « travailleurs âgés » ont été chargés de ces dossiers.

Sur rapport de ces groupes de travail, le Conseil a émis, le 13 novembre 2018, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE DES TRAVAUX

A. Les travaux du Conseil se situent dans la suite directe de l'accord du Gouvernement du 9 octobre 2014 qui prévoit que le « gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé et dans le secteur public. Des critères objectifs seront définis et serviront de base à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et les tantièmes préférentiels.

Ces travaux se situent également dans le prolongement de ceux qui ont été menés au sein du Comité national des Pensions sur la problématique de la pénibilité et qui ont conduit à la publication, le 12 septembre 2016, d'un rapport d'étape sur la problématique de la pénibilité.

Dans le contexte de l'accord de gouvernement précité et en exécution de la notification du Conseil des ministres du 4 avril 2018, monsieur K. PEETERS, ministre de l'Emploi, et monsieur D. BACQUELAINE, ministre des Pensions, ont sollicité, par lettre du 1^{er} juin 2018, l'avis du Conseil en vue de dresser une liste des fonctions pénibles dans le secteur des travailleurs salariés en vue d'un départ anticipé à la retraite, conformément à ce qui est prévu à l'article 25 de l'avant-projet de loi concernant la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension.

Avis n° 2.105

- 3 -

Depuis lors, de nombreuses questions ont été posées par les partenaires sociaux au gouvernement afin de dissiper le brouillard entourant l'avant-projet de loi et d'autres thématiques connexes sur lesquels ils doivent se prononcer afin de mener à bien, de manière constructive et cohérente, cette mission cruciale pour l'avenir des pensions.

Ainsi, le 9 juillet dernier, les cellules stratégiques Emploi et Pensions ont été invitées à une réunion en vue de donner des éclaircissements aux membres sur les suites qui seront données dans le projet de texte à l'avis formulé par le Comité de gestion du Service fédéral des Pensions. A cette occasion, il leur a également été demandé de préciser le lien qui doit être réalisé entre cet avant-projet de loi et la demande d'avis relative au relèvement de l'âge d'accès au RCC.

En réponse à la lettre du Conseil du 20 juillet 2018 dans laquelle le ministre des Pensions était informé du fait de la tenue de discussions sur ces questions, le ministre des Pensions signale, par lettre du 25 juillet 2018, que l'avant-projet de loi a été adapté en vue de tenir compte des remarques des partenaires sociaux formulées dans l'avis rendu par le Comité de gestion du Service fédéral des Pensions.

Il y précise en outre que la demande d'avis porte également sur la détermination des journées assimilées pouvant être considérées comme des jours de travail équivalents temps plein effectivement prestés.

Le ministre des Pensions a fixé dans ce même courrier le terme du 30 septembre en vue de la remise de l'avis du Conseil auquel les partenaires sociaux ont répondu le 18 octobre dernier, qu'ils menaient encore des discussions selon un calendrier soutenu et jalonné de propositions et de contre-propositions émanant de chacun des deux bancs, afin de parvenir à une proposition de compromis portant tant sur les critères de pénibilité affinés que sur les problématiques connexes, telles que les périodes assimilées ou le poids de ces critères. Afin de les aider dans leurs discussions, ils ont, à cette occasion, insisté à nouveau afin de pouvoir disposer de la dernière mouture du projet de loi, ainsi que de l'avis du Conseil d'Etat rendu entre-temps.

Le ministre des Pensions a fait parvenir aux partenaires sociaux le projet de loi révisé et a fixé le délai ultime de remise d'un avis du Conseil au 15 novembre mais les interlocuteurs sociaux n'ont pas pu disposer de l'avis du Conseil d'Etat.

Avis n° 2.105

- 4 -

B. Par lettre du 1^{er} juin 2018, monsieur K. PEETERS, ministre de l'Emploi, et monsieur D. BACQUELAINE, ministre des Pensions, ont saisi le Conseil d'une demande d'avis concernant le relèvement à 60 ans de la condition d'âge d'accès au RCC spécifique travail de nuit, construction, métiers lourds.

Cette saisine a pour objet d'exécuter la notification du Conseil des ministres du 4 avril 2018 ainsi que de mettre en œuvre l'article 3, §1^{er}, al. 2, 2° de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Cette disposition prévoit en l'occurrence que le Conseil se prononcera sur la date du relèvement à 60 ans de la condition d'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise spécifique construction, travail de nuit et métiers lourds, simultanément à l'avis que le Conseil national du Travail donne concernant la réforme des pensions.

II. CONSIDERATIONS PREALABLES

Les travaux du Conseil doivent être replacés dans le prolongement de ceux menés au sein du Comité national des Pensions, dont les discussions ont couvert quelque quatre années. Celui-ci a rendu le 12 septembre 2016 un rapport d'étape sur la problématique de la pénibilité. Dans ce rapport, les partenaires sociaux convenaient d'une approche de la pénibilité sur la base de critères.

Le Conseil a poursuivi les travaux de manière soutenue depuis la demande d'avis initiale et a tenté de définir une méthodologie commune dans le but d'affiner les critères développés en 2016.

Malgré leurs efforts répétés pour arriver à un consensus, ils se sont heurtés à des difficultés insurmontables pour définir des critères précis, objectifs, mesurables et enregistrables et n'ont pu dégager de position unanime dans la deadline fixée par la saisine.

Le présent avis reprend les positions des représentants des employeurs et des travailleurs concernant ces questions.

Avis n° 2.105

- 5 -

A. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

1. Liste de critères d'exposition aux risques de pénibilité

Au cours de leurs travaux, les membres représentant les organisations d'employeurs ont examiné plus de 80 facteurs de pénibilité. A l'issue de cet examen, il s'est avéré impossible de sélectionner –de manière objective – un ensemble de critères justifiant un traitement différencié en pension. Pour ces membres, une sélection était pourtant nécessaire, faute de quoi, le dispositif de pénibilité aurait englobé la grande majorité des travailleurs et l'exception serait devenue la norme.

Or au vu de l'objectif global de l'allongement des carrières pour faire face au vieillissement de la population et aux surcoûts budgétaires qui en résultent (10 Mia chaque année dès 2040), le dispositif de pénibilité doit demeurer un régime d'exception : il ne peut dès lors couvrir qu'un nombre très limité de cas. Ceci semble largement répandu et admis à l'étranger. En effet, l'OCDE a observé que le nombre de travailleurs reconnus comme métier lourd représente seulement entre 1 et 4% des travailleurs¹.

La sélection des critères de pénibilité doit être raisonnablement justifiée car il s'agit d'introduire une nouvelle différence de traitements entre citoyens. Elle doit être fondée sur des considérations objectives et proportionnées à l'objectif légitimement poursuivi. C'est ce qui la rend socialement acceptable.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que deux objectifs distincts sont poursuivis via le dispositif de pénibilité.

¹ European Commission - Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe, A study of national policies, 2016

Avis n° 2.105

- 6 -

En premier lieu, le dispositif de pénibilité est présenté comme un moyen de compenser une diminution de l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs en raison de l'exercice d'une activité professionnelle. Cet objectif n'a malheureusement pas pu être mis en œuvre pour les raisons suivantes :

- L'absence d'étude scientifique pour objectiver les facteurs de risques ;
- L'impossibilité de se mettre d'accord sur des seuils et des durées d'exposition à prendre en considération. Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que, dans leurs propositions, les membres représentant les organisations de travailleurs se basent principalement sur les situations pour lesquelles la réglementation sur le bien-être impose de prendre des mesures de prévention (afin d'éviter qu'il y ait un impact sur la santé). Toutefois, la philosophie de cette réglementation est totalement différente de ce qui doit prévaloir pour la fixation de critères pour un système de métiers lourds dans le régime de pension. La réglementation bien-être couvre donc des situations de pénibilité moins fortes qui nécessitent que des mesures de prévention soient adoptées largement, mais ne justifient pas une reconnaissance de pénibilité dans les pensions.
- Certains éléments liés au parcours professionnel sont susceptibles de diminuer le retentissement de l'exposition (comme l'âge du travailleur au moment de l'exposition ou le régime de travail du travailleur dans la fonction concernée (durée d'exposition inférieure)) ;
- L'existence d'un risque important et réel de contestation, notamment par les travailleurs dont le métier ne figure sur aucune liste mais qui perçoivent ou subissent une pénibilité dans l'exercice de leur travail.
- L'introduction d'une charge administrative excessive liée au mesurage : en outre, plusieurs critères nécessitent qu'une évaluation précise et individuelle des conditions de travail concrètes soit effectuée par l'employeur (manutention de charges, vibrations, bruit, travail monotone...). Il s'agit d'une tâche difficile et prenant énormément de temps, qui doit être réalisée régulièrement et individuellement pour chaque travailleur. Selon les membres représentant les organisations d'employeurs, il serait préférable que les moyens qui seraient consacrés à cet enregistrement soient affectés à la prévention.

Avis n° 2.105

- 7 -

- Le refus des membres représentant les organisations d'employeurs de céder à la pression de certains groupes de travailleurs au détriment d'autres moins bien organisés ;

- La complexification des négociations pour le secteur privé dès lors qu'une liste avait été préalablement négociée par certaines parties au sein du secteur public. Cette liste a créé des attentes importantes chez les salariés du privé. Or cette liste pêche au moins par 2 éléments : elle englobe des fonctions indépendamment des tâches réellement exercées. En outre, les justifications n'apparaissent pas clairement. La liste englobe en effet des catégories socio-professionnelles dont il n'est pas établi que leur espérance de vie (en bonne santé) est inférieure à celle des autres catégories socio-professionnelles ou que leur activité est réellement plus pénible qu'une autre. Si cette liste devait être finalement adoptée, elle placerait les employeurs du secteur privé dans une situation très délicate (risque de discrimination très élevé et diminution de l'attractivité du secteur).

Les propositions déposées par les membres représentant les organisations de travailleurs englobent également de nombreuses contraintes professionnelles qui n'ont pas d'impact sur l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs (critères liés au risque, contraintes professionnelles avec des seuils d'exposition très faibles, ...). Le second objectif poursuivi est alors de permettre aux travailleurs de partir en pension anticipée parce qu'au-delà d'un certain âge, il devient difficile de supporter certaines contraintes professionnelles.

Cet objectif est précisément en contradiction avec l'objectif global poursuivi par le gouvernement, à savoir un allongement des carrières. Pour les membres représentant les organisations d'employeurs, la réponse à ce problème n'est pas la sortie anticipée du marché du travail, mais elle se situe davantage au niveau de la prévention et de la gestion des (fins de) carrières pour assurer le maintien en activité des personnes concernées dans des conditions plus supportables ou dans d'autres fonctions.

Les membres représentant les organisations d'employeurs reconnaissent qu'il faut être attentif à la situation spécifique des travailleurs handicapés dans les entreprises de travail adapté, mais ils jugent que la solution ne doit pas uniquement être cherchée dans le débat sur les métiers lourds.

Avis n° 2.105

- 8 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs notent par ailleurs que le dispositif de pension anticipée (pour carrière longue en particulier) tient compte de certaines formes d'usure en permettant aux travailleurs qui ont commencé leur activité professionnelle très tôt, de quitter le marché du travail plusieurs années avant l'âge normal de la retraite (dès 60 ans).

2. Relèvement de l'âge d'accès au RCC métiers lourds

Les membres représentant les organisations d'employeurs se sont engagés dès 2015 à suivre un calendrier pour le report de l'âge d'accès aux différents régimes de RCC avec comme objectif 60 ans en 2020. Ils souhaitent respecter ce calendrier pour le régime des métiers lourds. Dès lors, ils proposent de maintenir l'âge d'accès à ce régime à 59 ans pour l'année 2019 pour passer ensuite à 60 ans dès 2020.

B. Position des membres représentant les organisations de travailleurs concernant le projet de loi métiers pénibles

Les membres représentant les organisations de travailleurs continuent de s'opposer sur le fond au cadre dans lequel ils doivent répondre à la présente demande d'avis. Il s'agit :

- de l'imposition de l'obligation de travailler plus longtemps, en relevant l'âge légal de la pension et en durcissant les possibilités de pension anticipée et d'autres systèmes de sortie du marché du travail ;
- du cadre budgétaire restrictif qui a été fixé, avant même que la clarté ait été faite sur la réglementation ;
- du cadre proposé dans l'avant-projet de loi pour les exceptions pour les travailleurs ayant un métier pénible, qui contient de nombreux éléments particulièrement problématiques (voir ci-après).

De surcroît, cela ne peut être considéré indépendamment d'autres interventions au niveau des droits en matière de pension : limitation des périodes assimilées, intervention au niveau de l'unité de carrière, saut d'index, limitation des budgets pour la liaison au bien-être. À ces éléments viennent encore s'ajouter les tentatives répétées visant à introduire un système à points. Et ce, sans tenir compte de l'échec à rendre le travail plus faisable.

Avis n° 2.105

- 9 -

Plus concrètement, les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient aux remarques qu'ils ont formulées sur le fond de la première version de l'avant-projet de loi dans l'avis du comité de gestion du Service fédéral des Pensions, et plus précisément :

- Le refus de reconnaître la charge mentale ou émotionnelle comme critère indépendant.
- Le refus de prendre en considération pour plus de 1,05 un travail particulièrement pénible qui ne remplit que l'un des quatre critères.
- Le refus de faire quoi que ce soit pour les personnes qui ont commencé à travailler à 16 ans et qui atteignent 44 ans de carrière de pension à l'âge de 60 ans.
- La définition restrictive des « personnes en situation de handicap ».
- Les restrictions budgétaires.
- La reconnaissance très limitée des périodes de travail pénible qui précèdent le 1^{er} janvier 2020 : les 10 dernières années au maximum ; seulement 1,05 comme coefficient ; et uniquement lorsque le travailleur a été sans interruption au service du même employeur.
- Le refus de compenser la perte de pension pour les personnes qui ont recours à la possibilité d'une pension anticipée pour travail pénible, comme l'avait pourtant proposé la Commission Réforme des pensions.
- Le refus de prendre en considération les périodes de travail pénible sous un régime étranger de sécurité sociale, ce qui va à l'encontre de la règle générale pour la pension anticipée ; ce à quoi s'ajoute aussi la question du détachement à l'étranger.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment pouvoir déduire de ce qui a été publié dans les médias au sujet de l'avis du Conseil d'État sur l'avant-projet de loi, que divers de ces points ont également donné lieu à des questions et remarques pertinentes. Il ressort de l'avant-projet de loi qui a été communiqué au Conseil national du Travail après troisième lecture en conseil des ministres qu'il n'a été tenu compte que très partiellement de ces remarques, ce qui explique peut-être aussi pourquoi les interlocuteurs sociaux n'ont toujours pas eu accès à l'avis du Conseil d'État.

Avis n° 2.105

- 10 -

En dépit de leurs insistances, les interlocuteurs sociaux n'ont pas non plus eu accès au volet de l'avant-projet de loi concernant le statut social des travailleurs indépendants, pas plus qu'à l'exposé des motifs. Cela empêche d'estimer quelles seront les conséquences concrètes pour les carrières mixtes, ainsi que de vérifier dans quelle mesure une approche équilibrée a été développée.

En ce qui concerne la liste des fonctions pénibles, les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que le gouvernement s'en tient à la méthodologie qui consiste à travailler avec une liste de fonctions, comme pour le secteur public et l'enseignement, et ce, malgré la demande commune formulée par les interlocuteurs sociaux au sein du comité de gestion du SFP de pouvoir travailler avec des critères génériques. Ils prennent acte du fait que le projet de loi autorise à présent que des fonctions soient aussi définies en référence à des critères génériques.

Pour ces critères génériques, les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient aux propositions concrètes qu'ils ont formulées ensemble dans le cadre du Comité national des Pensions, en vue d'une concertation à ce sujet. Ces propositions satisfont aux conditions prévues : précision, caractère mesurable, contrôlable, objectivable et enregistrable. Les membres représentant les organisations de travailleurs regrettent que l'on n'ait tout simplement pas donné sa chance à cette concertation. Dès lors, il appartient à présent au gouvernement de prendre ses responsabilités, afin de tenir compte des attentes légitimes de très nombreux travailleurs qui ont, derrière ou devant eux, une carrière particulièrement pénible. Ils demandent :

- que l'on veille très fortement à la neutralité sur le plan du genre et qu'une analyse d'impact soit réalisée ;
- que, pour cette raison, tant la charge physique que la charge mentale ou émotionnelle bénéficient également de la même attention ;
- que le projet d'arrêté royal soit soumis pour avis au comité de gestion du SFP.

Il faudra également faire la clarté simultanément sur les périodes assimilées pour le régime des pensions des travailleurs salariés, sur lesquelles le Conseil a également été saisi d'une demande d'avis a posteriori. En la matière, les interlocuteurs sociaux renvoient à la proposition concrète qu'ils ont avancée au comité de gestion du SFP, laquelle se base sur l'ensemble des périodes assimilées qui existent pour les vacances annuelles.

Avis n° 2.105

- 11 -

Les membres représentant les organisations de travailleurs insistent une nouvelle fois sur le fait qu'une reconnaissance de la pénibilité du métier ne peut pas entraîner une perte de revenus au niveau de la pension. Pour eux, la suppression de cette injustice constitue une priorité. Il n'est pas possible de défendre le principe selon lequel plus le travail est pénible et plus il y a de personnes contraintes de partir à la retraite de manière anticipée, plus le montant de la pension sera bas. Ce problème peut être résolu en prenant en considération le coefficient métiers lourds non seulement pour déterminer si une personne satisfait à la condition de carrière en matière de pension anticipée, mais également pour calculer la pension.

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que l'entrée en vigueur a été reportée au 1^{er} janvier 2020 et qu'un budget unique a dès lors été libéré sur le budget 2019. Ils proposent que ce budget soit intégralement investi dans l'analyse des situations de métiers lourds, du caractère soutenable de ces derniers et de leur impact sur la santé et l'espérance de vie, en collaboration avec le monde scientifique, les services de prévention et les interlocuteurs sociaux, ainsi que dans le développement d'un système d'enregistrement approprié. Cela doit permettre de travailler en s'appuyant davantage sur les faits dans le cadre de l'évaluation quinquennale. Ils constatent qu'en cas d'ajout de nouvelles fonctions, la dernière version de l'avant-projet de loi n'a prévu de les reconnaître que pour l'avenir. À l'instar des fonctions qui sont reconnues dès le début, il doit être possible pour celles-ci de valoriser les années de métiers lourds qui précèdent. Enfin, il subsiste encore de très nombreuses questions concernant la mise en œuvre de ce nouveau système sur le plan administratif, tant au niveau des entreprises et institutions qu'en ce qui concerne la sécurité sociale. Il n'y a pas encore un début de réponse à la plupart de ces questions.

Pour ce qui est de la demande du gouvernement relative à la date d'entrée en vigueur du relèvement de la limite d'âge à 60 ans pour le régime de RCC métiers lourds, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que l'âge soit maintenu à 59 ans pour les années 2019 et 2020. La date d'entrée en vigueur de la limite d'âge de 60 ans doit continuer à faire l'objet de négociations dans le cadre du projet d'accord interprofessionnel.

Avis n° 2.105



RAPPORT D'ÉTAPE

CNP 2016-0346

Problématique de la pénibilité

NPC
Nationaal pensioencomité
Comité national des pensions
CNP



CNP 2016-0346
Z100

Rapport d'étape – Problématique de la pénibilité

Bruxelles
12-09-2016

Rapport d'étape

1 Introduction et rétroactes

L'accord du Gouvernement du 9 octobre 2014 contient en sa partie II – Réforme des Pensions, un point 2.4 relatif aux « métiers lourds ». Ce point prévoit que « le gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé (travailleurs salariés et indépendants) et dans le secteur public sur la base des principes suivants :

- Des critères objectifs seront définis et serviront de base à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et les tantièmes préférentiels ;
- Des modalités plus favorables pour les conditions de carrière pour la pension (anticipée) et pour le calcul des pensions seront possibles ».

Sur décision du Bureau exécutif du 9 novembre 2015, la Commission « Pénibilité » s'est vu confier l'examen de la problématique de la pénibilité et de son impact sur les droits de pension.

Dans le cadre de ses travaux, la Commission a procédé à des auditions d'experts provenant du milieu académique les 15 et 17 février 2016 ; ces exposés ont été présentés par messieurs C. VANROELEN (VUB), M. VANDEWEERDT (FMP, KULeuven) et P. MAIRIAUX (Ulg).

A ces mêmes occasions, des exposés ont également été réalisés par les représentants du Conseil consultatif fédéral des Aînés, du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées et du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Une synthèse de ces auditions est jointe en annexe du présent document (cfr. annexe 1). Par ailleurs, les organisations représentatives des employeurs, les organisations représentatives des travailleurs, les organisations représentatives des employeurs du secteur à profit social, le Comité général de gestion pour le statut social des indépendants, ainsi que le gouvernement fédéral ont chacun fait part de leur point de vue concernant la pénibilité et les critères de pénibilité dans le régime des pensions.

Parallèlement aux travaux de la présente Commission Pénibilité, des discussions similaires ont été menées sur le travail pénible et son impact sur les pensions au sein de la Commission spéciale des pensions du secteur public. Un rapport de ces activités figure à l'annexe 2.

2 Rapport des activités de la commission « Pénibilité »

2.1 Contexte des travaux

Les travaux de la présente Commission se situent dans la suite directe de l'accord du Gouvernement qui prévoit qu'en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques seront prises en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé (travailleurs salariés et indépendants) et dans le secteur public. Ces dispositions pourraient prendre la forme de modalités plus favorables pour les conditions de carrière pour la pension (anticipée) et pour le calcul des pensions.

Dans le contexte des mesures visant à l'allongement des carrières, la Commission a pris acte des explications fournies par les membres représentant le Gouvernement fédéral quant à l'organisation des travaux en trois phases :

- Une première phase visant à établir les critères transversaux de pénibilité ;
- Une seconde phase au cours de laquelle les enveloppes budgétaires allouées à la prise en compte de la pénibilité en matière de pensions seront déterminées ;
- Une troisième phase relative à la mise en œuvre des critères de pénibilité.

L'approche transversale de la pénibilité implique de prendre en compte celle-ci de manière cohérente dans les trois régimes (secteur public, travailleurs salariés et indépendants) tout en respectant les spécificités propres à chacun de ceux-ci (c'est-à-dire la nature de l'activité et le contexte dans lequel celle-ci s'est exercée). Ces spécificités sont liées, notamment, aux circonstances historiques dans lesquelles ces régimes ont été créés et ont évolué, à la manière dont ils sont financés, ainsi qu'au contenu des droits qui y sont prévus. La réflexion sur la cohérence d'ensemble de la réforme doit inclure notamment la question des carrières mixtes ainsi que les engagements pris par le Gouvernement au niveau du secteur public.

Toujours à titre de remarque préalable, la Commission considère que la pénibilité dans certaines fonctions est une réalité qui doit être traitée en matière de pension dans le cadre d'une approche globale, visant à appréhender la pénibilité du travail tout au long de la carrière.

En outre, les critères qui servent à définir la pénibilité varient selon que l'on se place dans une optique de prévention de risques dans l'entreprise ou de compensation via le régime des pensions.

Dans le cadre de cette approche globale, une attention particulière doit également être portée aux politiques préventives axées sur l'amélioration des conditions de travail durant toute la carrière, la formation et la reconversion des travailleurs vers d'autres fonctions, dans le but de limiter la pénibilité tout au long de la carrière.

Le présent rapport d'étape s'inscrit dans l'approche par phases adoptée par le Gouvernement. Il se propose de dresser un premier et bref aperçu de l'état d'avancement des travaux sur les principaux points en discussion au sein de la Commission.

Cet aperçu est fourni sans préjudice des positions respectives des membres, telles que figurant dans les contributions transmises à la présente Commission.

2.2 Principes de départ

2.2.1 Cadre général

Il ressort des discussions que pour pouvoir être retenus, les critères de pénibilité doivent être précis, objectifs et mesurables. Ils doivent également permettre de tenir compte de l'évolution de la pénibilité en fonction des changements des conditions de travail.

Concernant l'approche de la pénibilité, les membres représentant les employeurs et les membres représentant les travailleurs souhaitent exprimer leurs positions séparément.

Les membres représentant les organisations des employeurs et les indépendants optent pour une approche individuelle basée sur la délimitation de la notion de pénibilité en pension en fonction de l'objectif poursuivi, tenant compte de la soutenabilité financière du système, de l'évolution de l'espérance de vie et du cadre budgétaire.

Ceux-ci considèrent qu'il convient de traiter la question de la pénibilité avant tout à partir de l'état de santé avéré des personnes, et non à partir des seuls éléments de probabilité. Les interactions avec le régime de l'assurance invalidité/maladies professionnelles doivent encore être approfondis.

Les organisations représentatives des employeurs prennent acte du rapport établi par la Commission spéciale des pensions du secteur public sur la problématique de la pénibilité dans le secteur public, dans lequel ils ne se retrouvent pas.

Ils estiment que celui-ci est le fruit des spécificités actuelles et du cadre budgétaire disponible propres à ce secteur et qu'il ne constitue pas le point de départ des travaux en matière de pénibilité pour le secteur privé.

Les membres représentant les organisations de travailleurs optent pour une approche collective et ont, en ce sens, déposé une proposition détaillée relative à une liste de critères de pénibilité répartis au sein des 4 catégories suivantes :

- La pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques ;
- La pénibilité de l'organisation du travail ;
- La pénibilité en raison des risques de sécurité élevés ;
- La pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

Le point de départ pour déterminer les critères est, pour ces organisations, l'impact que la pénibilité a sur la santé des travailleurs qui effectuent ce type de travail. Dans ce cadre, il faut examiner l'augmentation de l'espérance de vie sous l'angle d'une espérance de vie en bonne santé, laquelle a tendance à stagner et diffère en outre selon les catégories sociales et professionnelles. De ce fait, le système ne doit pas uniquement se baser sur des considérations budgétaires, mais il faut également garder à l'esprit la viabilité sociale du régime des pensions de manière générale et en particulier pour des travailleurs qui, en raison de la pénibilité de leur travail, n'ont pas une carrière complète.

Ces membres conviennent que les critères figurant dans leur proposition doivent encore être affinés pour déterminer les éléments plus précis de la pénibilité. Les facteurs à prendre en compte pour réaliser cet affinage sont, par exemple, la durée et les seuils d'exposition aux facteurs de risque. Ils proposent que cet affinage soit réalisé ultérieurement, dans le cadre de la phase de mise en œuvre des critères.

Bien qu'ils souscrivent à la spécificité du secteur public, ils se basent dans ce cadre sur des points de départ communs afin de parvenir à un cadre transversal de pénibilité pour les pensions.

Les représentants du Gouvernement fédéral ont pour leur part marqué leur accord pour poursuivre les discussions sur les 4 catégories de critères susmentionnés. Ils ont également indiqué que la mise en œuvre des critères interviendra dans une troisième phase, lorsque les enveloppes budgétaires disponibles auront été déterminées par le Gouvernement (en phase 2).

2.2.2 Cadre pour la poursuite des travaux

1. Le CNP a pris acte des travaux réalisés dans le cadre de la Commission spéciale du secteur public (voir l'annexe 2) et reconnaît les spécificités de ce secteur, compte tenu notamment de l'existence de tantièmes préférentiels. Il a notamment pris acte des quatre catégories de critères pris en considération par la commission comme susceptibles d'identifier les fonctions pénibles :
 - 1) Pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques
 - 2) Pénibilité de l'organisation de travail
 - 3) Pénibilité en raison des risques de sécurité élevés
 - 4) Pénibilité de nature mentale ou émotionnelle

Ces quatre catégories de critères ont été relayées au sein du CNP par **les représentants des travailleurs** dans une optique de transversalité (voir l'annexe 4). Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée à la dimension genre. Partant de l'impact sur la santé du travailleur comme élément déterminant des critères de pénibilité, une cohérence entre les phases 1 et 3 ne doit pas être soumise à des contraintes budgétaires, aussi compte tenu, entre autres, du fait que le financement de ce régime ne peut pas être réalisé au détriment des droits des travailleurs en régime de pension. L'importance d'une approche axée sur la prévention et le rôle central que doivent jouer la médecine du travail et les services de prévention et de protection au travail ont été soulignés par les représentants des travailleurs. Ils ont également indiqué qu'une approche particulière pouvait être retenue pour les personnes souffrant d'une capacité de travail définitivement réduite.

Les représentants des employeurs du secteur privé ont indiqué ne pas être liés par ces quatre catégories de critères. Ils peuvent cependant également envisager une certaine approche collective, sans toutefois exclure une approche individuelle, et pour autant qu'un cadre budgétaire limité soit dégagé au sein du régime des pensions lui-même. Pour les indépendants, il est renvoyé à la note du Comité général de gestion pour le statut des travailleurs indépendants (voir l'annexe 3).

Le Gouvernement a, quant à lui, indiqué être disposé à poursuivre la discussion sur ces différentes catégories de critères tout en précisant que la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle doit se référer à des circonstances objectives. Selon le Gouvernement, il y a des liens entre cette catégorie de critères et celle de la pénibilité en raison des risques de sécurité élevés. Le Gouvernement a par ailleurs indiqué pouvoir marquer son accord pour retenir des critères individuels liés au handicap et à la maladie grave.

2. Au terme de leurs discussions, les membres du CNP marquent leur accord pour poursuivre la discussion sur la concrétisation des critères à retenir. Seuls des critères précis, objectifs, contrôlables, mesurables et enregistrables seront retenus.

Ces travaux interviendront après que les moyens budgétaires à affecter à la prise en compte de la pénibilité auront été définis par le Gouvernement.

Ces travaux se dérouleront dans le cadre d'un certain nombre de contours bien définis :

- en ce qui concerne la manière d'aborder la problématique, le point de départ n'est plus, de manière générale et certainement dans le secteur privé, l'approche traditionnelle prévoyant une liste de métiers lourds, telle qu'elle a été suivie jusqu'à présent dans d'autres systèmes, mais des critères de pénibilité, permettant d'apprécier les fonctions sur la base de leur pénibilité, ce qui se rapproche davantage de la réalité du terrain ;
- l'appréciation de la pénibilité intervient en fonction de l'objectif visé sur le plan des pensions, en tenant compte de l'ensemble de la carrière, contrairement à l'approche plus spécifique en matière de bien-être au travail ;
- il s'agit d'une exception qui concerne un groupe bien déterminé de travailleurs, pour lesquels les facteurs de pénibilité pèsent objectivement si lourdement sur leur carrière qu'une exception peut se justifier dans leur régime de pension ;
- le dispositif collectif pourra être complété par un dispositif individuel dans certaines situations, par exemple liées à un handicap ou à une maladie. Pour les indépendants l'approche individuelle est le point de départ ;
- la durée et l'intensité de l'exposition ainsi que l'âge doivent être pris en considération dans le cadre de l'appréciation des critères de pénibilité pour la pension ;
- bien que, du point de vue de la sécurité juridique, il faille garantir une certaine stabilité, les critères de pénibilité constituent une donnée évolutive, ils peuvent être adaptés aux évolutions technologiques ou à des changements dans l'organisation du travail, et ainsi changer au cours du temps.

Sans préjudice des positions exprimées par les membres, les travaux du CNP sur la détermination et la mise en œuvre des critères se poursuivront dans le cadre des marges budgétaires fixées par le gouvernement. Une évaluation de l'impact budgétaire sera effectuée à l'issue des travaux en fonction des scénarios sur lesquels un accord est intervenu.

2.2.3 Autres éléments pour le développement du système

La mise en place d'un mécanisme de contrôle/objectivation

La Commission juge essentiel que le régime dérogatoire de pension lié à la pénibilité, s'il est mis en place, soit accompagné d'un mécanisme d'objectivation et de contrôle de la pénibilité. Néanmoins, les discussions sur la forme concrète que devrait prendre un tel mécanisme n'ont pas permis de faire émerger, à ce stade, une vision commune des membres de la Commission.

Différentes pistes ont été présentées au sein de la commission :

- **Un système d'enregistrement transparent, centralisé et accessible des données individuelles tout au long de la carrière via les services internes et externes de prévention**

Cette piste est mise en avant par les membres représentant les organisations de travailleurs. Selon ces membres, la mise en œuvre et la supervision de ce système d'enregistrement devrait se faire au niveau du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, en association étroite avec les secteurs professionnels et en cohérence avec les travaux en cours, au sein de ce même Conseil, en vue d'optimiser les prestations des services externes de prévention.

Un élément important pour ces membres concerne le droit d'accès des travailleurs aux données enregistrées tout au long de leur carrière. Enfin, les coûts générés par la mise en place du système d'enregistrement ne sauraient être mis à charge des travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs conviennent pour leur part que la prise en compte de la pénibilité dans les pensions implique d'organiser un contrôle des conditions d'accès au régime dérogatoire ainsi que des périodes d'expositions individuelles. Selon ces mêmes membres, un système d'enregistrement des données d'exposition individuelles devrait être, s'il devait être décidé de le mettre en œuvre, aussi simple que possible et ne pas entraîner de charges administratives ou financières supplémentaires pour les employeurs.

A cet égard, la proposition syndicale appelle, selon eux, un certain nombre de remarques en termes de faisabilité. Les objections soulevées portent sur la lourdeur administrative d'un tel système d'enregistrement, son impact potentiel sur l'exercice des autres missions et/ou sur les tarifs des services externes ainsi que sur la difficulté de parvenir à un système qui soit à la fois simple et neutre d'un point de vue budgétaire tout en présentant les garanties d'objectivité requises. Ces membres estiment que les cotisations des employeurs pour le financement des tâches des services externes de prévention doivent être affectés à de la prévention concrète sur le lieu de travail plutôt qu'à la mise en place d'un système d'enregistrement.

Les membres représentant le Gouvernement fédéral ont, pour leur part, indiqué que l'enregistrement des prestations reconnues comme pénibles doit se faire sans que cela n'entraîne des charges administratives et financières importantes pour les employeurs.

- **Un mécanisme de contrôle/objectivation dans le cadre d'une approche médicale et individuelle**

Pour les membres représentant les organisations d'employeurs, le contrôle de la pénibilité ne doit pas seulement être exercé sur la réalité de l'exposition à certains facteurs mais doit porter également sur les effets individuels avérés de cette exposition (établissement du lien de causalité), dans le cadre d'une approche médicale et individuelle de la pénibilité.

Cette mission de contrôle serait confiée à une commission composée d'experts médicaux.

Les membres représentant les organisations de travailleurs ont exprimé leur vive opposition à cette approche, la jugeant trop restrictive et source de confusion avec le régime d'invalidité.

- **Utilisation de la DmfA**

Il a été fait part à la Commission du mandat donné au Ministre des Pensions par le Gouvernement fédéral pour examiner la possibilité d'utiliser, pour l'enregistrement des prestations reconnues comme pénibles, la DmfA dans les régimes des salariés et de la fonction publique. L'application éventuelle de cette solution dans le secteur privé a fait l'objet des remarques suivantes :

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont soulevé la question de la charge administrative pour les entreprises dans le secteur privé.

Selon les membres représentant les organisations de travailleurs, cette piste pose question par rapport au droit d'accès des travailleurs à la DmfA et donc par rapport à la possibilité de contrôler les données enregistrées tout le long de la carrière.

Conséquences attachées à la reconnaissance de la pénibilité en matière de pension

Différentes options pour compenser la pénibilité, qui demeurent ouvertes, ont été évoquées par les membres de la Commission :

- Permettre aux personnes concernées une anticipation du départ en pension sans être pénalisées dans leurs droits
- et / ou
- Une valorisation du montant de la pension.

La position des membres représentant le Gouvernement fédéral sur ce point est que les modalités de mise en œuvre des critères, en ce compris la prise en compte d'autres régimes de départ anticipé et l'impact sur le montant et/ou la carrière, seront discutées dans le cadre d'une troisième phase (qui suivra la phase budgétaire).

Système transitoire

Les travaux de la Commission ont mis en évidence l'inexistence de données exploitables pour le passé concernant les périodes d'exposition individuelles à certains risques.

Dans le cadre d'un éventuel système transitoire, la question se pose donc du traitement à accorder pour les expositions passées. Cette question sera examinée dans la phase relative à la mise en œuvre des critères de pénibilité.

Articulation du régime dérogatoire de pension lié à la pénibilité avec les autres régimes d'aménagement de fin de carrière existants

Pour les membres représentant les organisations de travailleurs, la mise en place d'un régime dérogatoire d'accès à la pension lié à la pénibilité doit s'ajouter aux dispositifs existants qui permettent un départ anticipé et non pas s'y substituer.

En revanche, des questions ont été soulevées par les membres représentant les organisations d'employeurs quant à la cohérence entre le futur régime dérogatoire de pension et les autres régimes existants d'aménagement des fins de carrières. Ces mêmes membres appellent à ce qu'un débat de fond soit mené sur les possibilités de cumul entre les différents régimes.

Articulation avec d'autres compensations

La question a été soulevée en Commission de l'impact de certaines compensations offertes durant des périodes d'exposition (ex. primes) qui ne sont pas nécessairement de nature à limiter l'impact d'un métier pénible sur la santé du travailleur.

Financement

Les positions des membres de la Commission ont été échangées sur ce point.

Les membres représentant le Gouvernement fédéral ont informé la Commission que les enveloppes budgétaires allouées à la prise en compte de la pénibilité en matière de pension seront déterminées dans une seconde phase.

Il a été précisé par ces mêmes membres que la mise en œuvre dans chaque régime de pension (en phase 3) devra respecter le cadre budgétaire qui sera défini lors des discussions relatives à l'initial 2017 et que des simulations seront effectuées afin de vérifier l'impact budgétaire. Cette mise en œuvre ne pourra impliquer des coûts salariaux supplémentaires pour les employeurs.

Annexe 1

Synthèse des auditions – Commission " Pénibilité "

La présente synthèse porte sur les exposés académiques présentés au sein de la commission « Fonctions pénibles » les 15 et 17 février 2016 par messieurs :

- Christophe Vanroelen (VUB)¹,
- Marc Vandeweerd (FMP, KULeuven)²,
- Philippe Mairiaux (ULg)³

Des exposés ont également été réalisés en commission par les représentants du Conseil consultatif fédéral des Aînés⁴, du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées et du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes⁵.

1 Liens santé- travail - Constats de départ

Il ressort de plusieurs études qu'être occupé dans une activité professionnelle influence positivement la santé et la perception de la santé du travailleur. De même, garder une activité professionnelle préviendrait le déclin de la santé mentale et physique du travailleur âgé.

Des nuances méritent cependant d'être apportées à ces thèses :

- il est difficile de déterminer si le non emploi est la cause de la dégradation de la santé ou si le mauvais état de santé est à l'origine du non emploi.⁶
- ces postulats se vérifient de manière variable en fonction de la catégorie professionnelle occupée par le travailleur. Sont ainsi constatées d'importantes inégalités sociales de santé, tant en matière d'espérance de vie que d'espérance de vie en bonne santé, entre les personnes disposant d'un faible niveau de formation et les personnes ayant un niveau de formation très élevé⁷. De même, les risques de santé sont inversement proportionnels au revenu perçu par le travailleur.
- ce gradient social de santé ne se limite pas à l'opposition de statut d'emploi et de non emploi mais traverse toute la société.

Ainsi, l'on constate que :

- Le pourcentage de personnes qui estiment qu'elles seront capables de continuer à faire le même travail à 60 ans est sensiblement plus élevé pour la catégorie des managers que celle des peu qualifiés.⁸
- Le risque de mortalité est plus élevé pour certaines catégories professionnelles (avec des analyses poussées des risques par profession, par exemple pour les serveuses).⁹

¹ Voir le document CNP 2016-0077.

² Voir le document CNP 2016-0078.

³ Voir le document CNP 2016 – 00079.

⁴ Voir l'avis émis par le Conseil consultatif fédéral des Aînés sur la pénibilité, document CNP 2015-0093.

⁵ Voir l'avis n°149 du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes relatif au genre des travaux pénibles dans le cadre la réforme des pensions (cf. document CNP 2016-0059).

⁶ Voir la présentation de M. Mairiaux, document NPC 2016-0079, slide 6.

⁷ Voir la présentation de M. Mairiaux, document NPC 2016-0079, slide 12. Voir également les différences de l'état de santé selon les catégories professionnelles présentées par M. Vanroelen, document CNP 2016-0077, slide 15.

⁸ Voir la présentation de M. Vanroelen, document CNP 2016-0077, slide 16

⁹ Voir la présentation de M. Vanroelen, document CNP 2016-0077, slides 17 et 18.

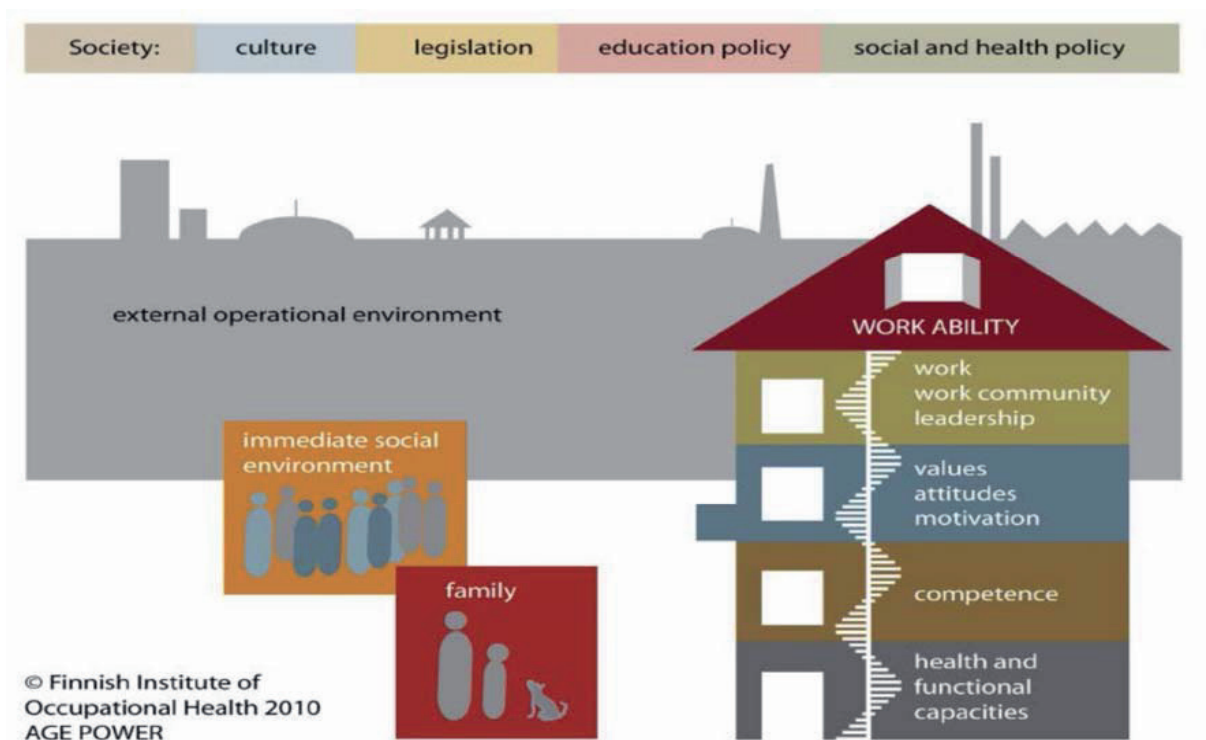
- L'espérance de vie en bonne santé par niveau d'étude n'atteint 67 ans que pour les personnes ayant un niveau d'enseignement supérieur ou secondaire supérieur.¹⁰

Tenir compte de la pénibilité du travail a pour finalité de rétablir l'équité sociale.

2 Facteurs déterminant l'aptitude au travail et approche par critères

L'aptitude au travail, qui suppose un travailleur en bonne santé, est déterminée par une conjugaison de facteurs liés au travailleur et aux conditions de son travail. L'aptitude au travail peut, au-delà des facteurs liés à l'environnement professionnel proprement dit, être également influencée par le mode de vie individuel du travailleur, son environnement familial et même social, ainsi que par la qualité des soins qui lui sont apportés si nécessaire. Ces éléments s'influencent mutuellement et, pris dans leur globalité, sont déterminants des inégalités sociales de santé.

Le modèle du Finnish Institute of Occupational Health¹¹ (ci-dessous) offre une présentation schématique de ces facteurs pouvant influencer sur la capacité à travailler plus longtemps.



Les facteurs déterminant l'aptitude au travail qui sont directement liés au travail sont extrêmement divers et jouent de façon combinée. Il s'agit donc de réalités complexes à appréhender.

¹⁰ Voir la présentation de M. Vanroelen, document CNP 2016-0077, slide 19.

¹¹ Voir la présentation de M. Vanroelen, document CNP 2016-0077, slide 6.

Plusieurs critères intrinsèques à l'environnement professionnel peuvent à cet égard entrer en ligne de compte pour mesurer la pénibilité au travail. L'on distingue ainsi les facteurs objectifs et subjectifs de pénibilité:

2.1.1 Facteurs objectifs (législation française):

- Facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé;
- Facteurs liés à
 - des contraintes physiques marquées (manutention de charges lourdes, postures pénibles pour les articulations, vibrations mécaniques)
 - un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit)
 - contraintes liées aux rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif sous cadence)

2.1.2 Facteurs subjectifs (non repris dans la législation française) :

- Facteurs de risques relatifs à la charge psychosociale ;
- Facteurs relatifs à la qualité du travail, intangibles et combinés, liés à la fois
 - au contenu du travail (intérêt du travail, autonomie et contrôle sur son travail)
 - aux conditions de travail (salaire, stabilité contractuelle, temps de travail, possibilités de formation, etc.)
 - aux relations de travail (soutien, possibilité de s'exprimer, etc.).

Bien qu'ils soient intangibles, les facteurs de risque subjectifs n'en sont pas moins très importants : des études scientifiques permettent d'objectiver l'importance de ces facteurs sur la santé des travailleurs et sur le départ anticipé du marché du travail.

3 L'approche par catégories professionnelles

3.1 Constats

La European Working Conditions Survey 2010 offre une vue pour la Belgique et par groupes professionnels de l'exposition à certains facteurs de risque, à savoir : ne pas apprendre de nouvelles choses, les sollicitations ergonomiques, un faible niveau de contrôle sur son travail, le travail en équipe et le travail à cadence élevée. L'on constate de très nettes disparités entre catégories (la catégorie la moins exposée est celle des managers et les catégories les plus exposées concernent les emplois manuels les moins qualifiés).¹²

¹² Voir la présentation de M. Vanroelen, document CNP 2016-0077, slides 9 à 13.

3.2 Limites de l'approche par catégories professionnelles

Si elle présente un intérêt certain, l'approche par catégories professionnelles connaît toutefois des limites :

- L'espérance de vie en bonne santé est déterminée par un mix de facteurs de risque professionnels et extraprofessionnels.
- Intégrer les effets générationnels induits par les nouvelles professions pose des difficultés.
- Quid des changements qui interviennent dans une profession (automatisation) ?
- Quid des changements de catégorie par le travailleur ?
- Les constats reposent sur des études « one shots » qui ne sont possibles que pour des catégories suffisamment grandes.
- La variabilité de l'exposition aux risques de santé à l'intérieur des catégories professionnelles ne permet pas d'attribuer un risque d'exposition à un individu en particulier.

4 Approche individuelle de causalité¹³

4.1 Notion de causalité

L'approche de causalité est appliquée dans la casuistique individuelle, notamment par le fonds des maladies professionnelles.

Cette approche consiste à établir si un facteur déterminé, un évènement déterminé ou une situation déterminée est la cause ou peut avoir été la cause d'un dommage déterminé. La réponse à cette question détermine si une personne individuelle doit être indemnisée ou se voir attribuer un avantage en compensation du dommage subi.

La problématique qui se pose au niveau du Fonds des maladies professionnelles apparaît donc similaire au débat sur la pénibilité mais en des termes juridiques et dans un contexte totalement différents.

La notion de causalité est complexe et recouvre de multiples réalités. En pratique, il est très rare que le lien de causalité apparaisse comme une évidence tirée des faits en eux-mêmes. Etablir un lien de causalité entre une situation et un dommage est le plus souvent le résultat de l'interprétation que l'on donne aux faits, des paramètres qui sont retenus comme pertinents ; cet exercice relève souvent d'une construction de l'esprit et suppose de faire des choix.

Le droit de la responsabilité est dominé par une conception « sine qua non » de la responsabilité qui consiste à imaginer qu'un évènement n'ait pas eu lieu et à se demander si les conséquences dommageables se seraient ou non produites. Il est par conséquent très compliqué en droit de la responsabilité d'établir un lien de causalité individuel sur base de relations statistiques entre certaines situations et les effets constatés.

¹³ Voir la présentation de M. Vandeweert, document CNP 2016-0078.

La littérature scientifique ne permet pas de faire émerger une théorie « chapeau » de la causalité qui offrirait de manière univoque la bonne réponse, dans toutes les circonstances, pour apprécier les cas individuels.

4.2 Le lien de causalité en matière médicale

De manière générale, la notion de causalité en matière médicale a évolué d'une conception mono-causale (un pathogène cause uniquement une maladie et la maladie ne survient pas sans le pathogène) à un modèle multi-causal basé sur des probabilités (fumer augmente les chances de développer le cancer du poumon mais des non-fumeurs peuvent également développer le cancer du poumon).

4.3 Lois relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970

4.3.1 Description du système légal

Le système mis en place à l'article 30 de la loi consiste à habiliter le Roi à dresser la liste des maladies professionnelles dont les dommages donnent lieu à réparation. La liste en question reprend des maladies très spécifiques et clairement associées à des risques professionnels et des agents bien ciblés.¹⁴ Elle s'inspire d'une conception mono-causale de la causalité.

L'article 30 exige de produire la preuve :

- de l'exposition à un risque professionnel
- d'une maladie professionnelle reprise dans la liste de l'arrêté royal.

Dans le cas où ces deux critères (exposition au risque professionnel et maladie professionnelle) sont établis, l'article 30 de la loi crée une présomption irréfragable de lien de causalité entre l'exposition au risque et la maladie, ce qui permet de résoudre d'importants problèmes de preuve pour les personnes concernées.

La loi prévoit également (article 30 bis) une possibilité de réparation en cas de maladie qui, tout en ne figurant pas sur la liste visée à l'article 30 des présentes lois, trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de la profession. La preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de cette maladie est à charge de la victime ou de ses ayants droit.

Le critère repris figurant dans la loi pour établir l'exposition au risque est un critère épidémiologique. L'appartenance à un groupe exposé doit être démontrée mais pas l'exposition individuelle au risque (cf. art. 32, 1^{er} alinéa).

¹⁴ Voir la liste belge des maladies professionnelles disponible sur le site du Fonds des maladies professionnelles disponible à l'adresse suivante :

<http://www.fmp-fbz.fgov.be/web/content.php?lang=fr&target=citizen#/documentations-occupational-diseases-list>

4.3.2 Définition du risque professionnel

Le risque professionnel est défini à l'article 32, alinéa 2 de la loi : « Il y a risque professionnel au sens de l'alinéa 1, lorsque l'exposition à l'influence nocive est inhérente à l'exercice de la profession et est nettement plus grande que celle subie par la population en général et dans la mesure où cette exposition constitue, dans les groupes de personnes exposées, selon les connaissances médicales généralement admises, la cause prépondérante de la maladie. »

4.3.3 Maladie en relation avec le travail

Le système légal mis en place à l'article 30 se caractérise par son caractère mono-causal axé sur une liste de maladies spécifiques clairement associées à un risque professionnel bien particulier. Il ne permet pas de prendre en compte les maladies liées au travail non spécifiques, qui ne sont pas causées par un agent spécifique mais qui présentent, au contraire, un caractère multi-causal.

D'où l'importance pour le Fonds de développer, parallèlement à son rôle en matière d'indemnisation, une approche de prévention touchant des groupes cibles plus larges pour lesquels un risque d'exposition plus faible suffit pour être pris en compte et qui réponde à la notion de maladie liée au travail.

Le cadre légal de cette nouvelle approche est fourni par l'article 62 bis de la loi, qui prévoit que le Fonds peut contribuer à la prévention des maladies professionnelles en finançant des mesures au bénéfice de personnes victimes d'une maladie en relation avec le travail.

Les maladies en relation avec le travail sont définies comme étant « des maladies, non visées aux articles 30 et 30bis, qui, selon les connaissances médicales généralement admises, peuvent trouver leur cause partielle dans une exposition à une influence nocive, inhérente à l'activité professionnelle et supérieure à celle subie par la population en général, sans que cette exposition, dans des groupes de personnes exposées, constitue la cause prépondérante de la maladie. »

5 Pistes préconisées pour une solution

5.1 Préalable

Les instruments mis en place doivent permettre de mesurer de manière objective et praticable, à partir de données disponibles, la pénibilité objective (et perçue) cumulée au cours d'une carrière professionnelle¹⁵.

Ces données devraient en outre être utilisées comme instruments de mesure de prévention pour inciter au développement de carrières professionnelles durables.

5.2 Types d'instruments

5.2.1 Base de données centralisée

En application du cadre légal existant relatif à l'évaluation des risques professionnels (loi BET du 4 août 1996), à la définition de l'analyse des risques (AR du 27 mars 1998, art. 8) et aux obligations

¹⁵ Ces données d'exposition pourraient, dans le cadre d'un suivi médical, être transmises au médecin traitant du travailleur partant à la retraite.

complémentaires de l'employeur et du Conseil prévention-médecin du travail (AR du 28 mai 2003), les services de prévention détectent, enregistrent et évaluent les risques potentiels dans le milieu du travail.

En théorie, il devrait donc être possible de créer une base de données centralisée et uniforme rassemblant les données d'exposition à des risques professionnels pour chaque poste de travail qui serait reliée notamment aux données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Cet instrument pourrait être développé sur la base du système de classification des expositions par le biais de codes informatisés analogue à celui élaboré par l'association sectorielle Co-Prev qui regroupe l'ensemble des services externes de prévention et de protection au travail.

5.2.2 Approche complémentaire par type de profession croisée avec le niveau d'éducation du travailleur

Partant du principe que le niveau d'éducation du travailleur est un déterminant essentiel des inégalités sociales de santé, la pénibilité pourrait être évaluée en croisant le type de profession exercée par le travailleur (par le biais de la codification ISCO)¹⁶ avec son niveau de formation.

En appliquant cette hypothèse, la vérification de l'exposition à des risques professionnels ne devrait plus être réalisée de façon systématique.

Ainsi, les travailleurs les plus faiblement qualifiés (diplôme primaire ou inférieur) seraient considérés a priori comme exposés aux tâches pénibles s'ils ont poursuivi leur carrière professionnelle dans une « profession élémentaire (ISCO 9) ». Une vérification de la pénibilité de la profession serait par contre réalisée pour les travailleurs occupés en dehors des professions élémentaires.

Les travailleurs les plus hautement qualifiés seraient pour leur part considérés a priori comme non exposés aux tâches pénibles, sauf s'ils ont poursuivi leur carrière professionnelle dans une « profession élémentaire » ou une autre fonction définie comme pénible.

Pour ce qui concerne les travailleurs ayant un niveau de formation intermédiaire, pourraient être vérifiés de manière cumulative le type de profession occupée, l'exposition à des risques professionnels, ainsi que la présence éventuelle d'une reconnaissance d'incapacité permanente partielle en accident du travail ou en maladie professionnelle.

5.2.3 Limites actuelles et défis futurs:

- Les codes informatisés existants correspondent aux données d'exposition potentiellement disponibles. Ceux-ci ne peuvent permettre de faire l'impasse sur la tâche consistant à déterminer les risques qui doivent être pris en compte pour évaluer la pénibilité. Il est ainsi nécessaire de réaliser une analyse approfondie de ces risques et de prévoir des codes informatisés pour les risques complémentaires que l'on souhaiterait prendre en compte ;
- Les informations sur la durée ou l'intensité de l'exposition au risque font défaut dans la plupart des analyses de risques actuelles. Un examen approfondi de ces éléments est essentiel ;

¹⁶ Les codes informatisés ISCO correspondent à une classification internationale type des professions. Il s'agit d'une nomenclature servant à organiser les professions en des séries de groupes clairement définis, en fonction des tâches exécutées. Ces codes ne prennent cependant pas toujours en compte la pluralité des activités au sein d'un même métier.

- Les systèmes de classification des données d'exposition sont actuellement disparates, incompatibles et illisibles. Mesurer la pénibilité de la carrière exige une classification unique des expositions et des risques professionnels, des données informatiques compatibles et consultables par les organismes de pension. Cela pourrait être imposé par les autorités aux différents services externes de prévention et de protection. Par ailleurs, la formation des personnes concernées à un enregistrement correct et objectif de ces codes est également indispensable;
- La codification des risques psychosociaux, bien qu'existante, est peu utilisée en pratique et ne représente pas la réalité des situations. Un enregistrement systématique de l'exposition aux différentes formes de risques psychosociaux devrait être préconisé.
- Une approche curative de la pénibilité doit aller de pair avec une approche préventive. Afin d'encourager le développement de ce second volet, un monitoring dynamique des pénibilités axé sur la sensibilisation des entreprises à la nécessité de garantir pour leurs travailleurs un travail de qualité et soutenable devrait être mis en place.

5.2.4 Approche complémentaire de causalité

Le Fonds des maladies professionnelles mène pour sa part une réflexion pour étendre la prévention au cas pour lesquels une intervention n'est pas possible dans le cadre de la loi alors qu'un travail déterminé se caractérise par une forte charge de travail pour les personnes concernées.

La question se pose dans ce cadre de savoir comment standardiser l'évaluation au moyen de critères et en particulier de savoir :

- si des critères relatifs à la nature/pénibilité du travail peuvent être définis pour tous les types de travail ;
- si des critères relatifs à la nature/gravité de l'affection peuvent être définis pour tous les types d'affections ?

L'analyse de causalité peut également contribuer à la prise de décision au niveau individuel, dans la mesure où une approche scientifique ne peut prétendre résoudre tous les cas individuels.

5.2.5 Mesures spécifiques pour les travailleurs porteurs de handicap

Prévoir des pistes spécifiques dans le cadre de la fin de carrière des travailleurs handicapés a pour objectif de :

- encourager l'emploi des personnes handicapées ;
- valoriser les efforts particuliers que les personnes handicapées doivent fournir pour exercer un emploi ;
- tenir compte de la difficulté accrue des personnes handicapées d'atteindre une carrière complète (multiples interruptions de carrière pour raisons de santé, travail à temps partiel (volontaire ou non) ;
- donner un accès facilité à une pension complète ou partielle:

A cette fin, le Conseil supérieur national des personnes handicapées a proposé d'examiner la possibilité de :

- Donner un accès anticipé à la pension de retraite pour les personnes handicapées au travers d'une comptabilisation plus avantageuse des années de carrière.¹⁷

Ces bénéficiaires seraient déterminés:

- De manière théorique et générale, sur la base d'une attestation de reconnaissance de handicap en fonction du degré de reconnaissance de handicap par un organisme compétent (SPF Sécurité sociale, Phare, AWIP, VAPH).
 - De manière plus individualisée, sur la base d'indicateurs d'employabilité des personnes handicapées développés par les pouvoirs publics, de façon à déterminer l'impact de l'âge de la personne handicapée par rapport à sa capacité à être maintenue à un poste de travail¹⁸.
- Assimiler pour la pension les périodes d'interruption de travail prises en tant qu'aidant proche.

5.2.6 Dimension genre

Intégrer la dimension genre au travers d'une étude préalable auprès des secteurs occupés par plus de 40 % de femmes, afin d'examiner les conditions de travail, les facteurs de pénibilité généraux et spécifiques y compris les facteurs psycho-sociaux et évaluer les risques en termes de temps de travail, d'impact sur le physique et la santé mental, sur la pénurie d'emploi¹⁹

¹⁷ En France, les travailleurs handicapés qui bénéficient d'une pension d'invalidité, une rente pour IP ou une allocation de personne handicapée se voient octroyer une pension au taux plein dès l'âge de 60 ans, quelle que soit la durée de leur carrière.

¹⁸ Par exemple sur la base d'un système d'indicateurs tels que ceux utilisés par les autorités dans le cadre des cellules de maintien à l'emploi (Région Wallonne). Le type de personnes pouvant faire l'objet de ces mesures y est ainsi déterminé par les autorités.

¹⁹ Avis n° 149 du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes relatif au genre des travaux pénibles dans le cadre de la réforme des pensions (doc. CNP 2016-0059).

Annexe 2

Rapport sur la problématique de la pénibilité dans le secteur public

COMMISSION SPÉCIALE DU SECTEUR PUBLIC

RAPPORT

Objet: Problématique de la pénibilité dans le secteur public

Sur décision du Bureau exécutif du 9 novembre 2015, la Commission spéciale du secteur public s'est vu confier l'examen des questions relatives aux pensions du secteur public qui entrent dans le cadre de la réforme des pensions.

Lors de sa séance du 12 novembre 2015, la Commission spéciale du secteur public a décidé, dans un premier temps, de concentrer ses travaux sur la problématique de la pénibilité en matière de pensions.

Sur base des auditions des représentants de différents secteurs professionnels et des contributions des membres de la Commission, une note d'orientation sur la problématique de la pénibilité dans le secteur public a été élaborée par le secrétariat du Comité national des pensions.

Les membres sont priés de trouver un rapport des travaux de la Commission.

XXX

RAPPORT

I. INTRODUCTION ET RÉTROACTES

L'accord de Gouvernement du 9 octobre 2014 contient en sa partie II – Réforme des pensions, un point 2.4 relatifs aux « Métiers lourds ». Ce point prévoit que *« le gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé (travailleurs salariés et indépendants) et dans le secteur public sur la base des principes suivants :*

- *Des critères objectifs seront définis et serviront de base à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et les tantièmes préférentiels ;*
- *Des modalités plus favorables pour les conditions de carrière pour la pension (anticipée) et pour le calcul des pensions seront possibles ».*

Sur décision du Bureau exécutif du 9 novembre 2015, la Commission spéciale du secteur public s'est vu confier l'examen des questions relatives aux pensions du secteur public qui concernent la problématique de la pénibilité et de son impact sur les droits de pension.

Dans le cadre de ses travaux, la Commission a procédé à des auditions des représentants de différents secteurs professionnels les 11 et 24 février 2016 et le 10 mars 2016 afin que ces derniers puissent présenter les facteurs de pénibilité auxquels certains membres du personnel du secteur public sont le plus souvent exposés dans l'exercice de leurs fonctions. Une synthèse de ces auditions est jointe au présent rapport (cf. annexe). Par ailleurs, les membres représentant les organisations syndicales du secteur public ainsi que les membres représentant les différentes entités fédérées ont également partagé leurs réflexions et leurs positions sur la problématique de la pénibilité dans le secteur public.

Sur base de ces auditions et des contributions respectives des membres de la Commission, le secrétariat du Comité national des pensions a rédigé un schéma qui a été discuté lors des réunions de commission qui se sont tenues le 19 mai et le 9 juin 2016. Suite à ces discussions, un rapport reprenant les différents points de vue des membres de la Commission a été établi.

2

Les discussions préalables à ce rapport ont porté sur les quatre points de la note d'orientation présentée par le Secrétariat du CNP :

- le cadre des travaux de la présente Commission ;
- la détermination des critères de pénibilité ;
- les conséquences et les dispositions transitoires à prévoir suite à la reconnaissance de la pénibilité dans les systèmes de pensions ;
- le financement de cette reconnaissance.

Le présent rapport reprend les positions exprimées par les membres de la Commission spéciale du secteur public sur ces différents points. **Conformément à la décision du Bureau du Comité national des pensions qui s'est réuni le 27 juin 2016, la position du gouvernement fédéral et des entités fédérées a été reprise séparément au point E du rapport.**

II. POSITION DES MEMBRES DE LA COMMISSION SPÉCIALE DU SECTEUR PUBLIC

A. Contexte des travaux

Les travaux relatifs à la pénibilité ont été menés en concertation avec les membres représentant respectivement les membres du personnel du secteur public, l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés au sein de la Commission.

Tout en veillant à garder la cohérence avec la réforme sur la pension anticipée dans le secteur public, la Commission a décidé, dans un premier temps, de concentrer ses travaux sur la détermination de critères de pénibilité en matière de pensions. Elle souhaite également que l'établissement des critères de pénibilité au niveau intersectoriel tienne compte des spécificités du secteur public.

La Commission estime également que la problématique de la pénibilité ne peut être dissociée d'une approche du « Werkbaar werk » (travail faisable). Elle estime que les employeurs publics doivent mettre en place ou renforcer une politique préventive en matière d'organisation de travail afin de réduire la pénibilité de certaines tâches de travail et de maintenir l'emploi des travailleurs âgés. Néanmoins, la Commission est d'avis qu'une approche préventive ne permet pas de résoudre tous les problèmes liés à certains facteurs de pénibilité qui peuvent subsister et auxquels les travailleurs pourraient être exposés.

Enfin, la Commission souhaite que les critères de pénibilité qu'elle est appelée à déterminer puissent s'appliquer aux membres de personnel du secteur public, indépendamment du fait qu'ils soient statutaires ou contractuels.

La Commission souhaite se prononcer rapidement sur cette problématique et soumettre son rapport au Comité national des pensions avant la fin du mois de juin 2016.

B. Critères

1. Considération générale préalable

Dans la ligne des considérations introductives et sur la base des travaux, lors desquels les critères de pénibilité ont été analysés de manière très détaillée, la Commission spéciale du secteur public estime que les critères d'évaluation des tâches pénibles doivent être mesurables et objectivables.

À titre de précision, la Commission souligne que la notion de « fonction pénible » doit pouvoir être objectivée à l'aide de faits qui peuvent être observés et constatés de façon empirique. En outre, elle doit également être mesurable afin qu'un enregistrement garantisse de la définir, pour les personnes concernées, de manière équilibrée, proportionnelle et sûre du point de vue juridique.

Sans préjudice de l'objectif de déterminer des critères objectivables et mesurables, les représentants des organisations des travailleurs du secteur public estiment que la définition de la notion de « fonction pénible » ne peut pas être trop stricte, étant donné que la pénibilité du travail ou des tâches dépend d'un ensemble de facteurs, dont la charge de travail psychosociale reconnue scientifiquement et reprise expressément pour cette raison dans la réglementation du bien-être des travailleurs.

Par ailleurs, la Commission est d'avis que, pour pouvoir implémenter l'approche décrite ci-dessus de critères objectivables et mesurables, il faut, d'une part, chercher dans la mesure du possible un appui juridique dans la réglementation existante et, d'autre part, établir également des critères relativement faciles à vérifier.

Afin de préciser le contenu de ces critères relativement faciles à vérifier, la Commission souhaite prendre ses distances par rapport à la réglementation en France dans le sens où celle-ci ne peut pas être prise comme exemple. En France, un amalgame de 10 facteurs de risque est en effet prévu pour pouvoir définir une fonction comme pénible, des valeurs limites scientifiques étant établies pour chaque facteur de risque.¹ Vu sa complexité, ce système engendre des charges administratives trop importantes pour les employeurs.

2. Définition des critères

2.1 Critères collectifs

La Commission spéciale du secteur public a pris en considération quatre catégories de critères qui sont susceptibles d'identifier les fonctions pénibles :

- 1) les conditions de travail contraignantes suite à des inconvénients physiques au niveau de l'environnement de travail ou de la charge physique ;
- 2) l'organisation de travail contraignante ;
- 3) la charge de travail émotionnelle ou mentale ;
- 4) les risques de sécurité accrus.

¹ Voir la note du Bureau fédéral du Plan « Le concept de "métiers lourds" dans la législation de pensions de certains pays européens – mars 2016 ».

Partant de la note du Secrétariat, la Commission a, pour chacune de ces catégories, identifié les critères suivants :

1) Les conditions de travail contraignantes suite à des inconvénients physiques au niveau de l'environnement de travail ou de la charge physique :

- a. Un travail physiquement lourd
- b. Environnement de travail impliquant l'exercice de tâches :
- c. Situations de travail où le travail est répétitif

Au cours des discussions, les membres représentant les organisations de travailleurs ont déjà indiqué qu'ils souhaitent préciser davantage ces catégories, de la manière suivante :

- Un travail physiquement lourd, c'est-à-dire un travail qui engendre des postures pénibles ou qui nécessite une certaine aptitude physique.
- Un environnement de travail agressif ou dangereux entraînant une exposition à des agents physiques, biologiques et chimiques comme des conditions météorologiques défavorables, grands écarts de température (exposition à la chaleur/au froid), environnements hyperbares, bruit, vibrations, éclairage artificiel, problèmes hygiéniques et d'intimité personnelle ou exposition à des substances toxiques, radiologiques ou radioactives.
- Des situations de travail où, plus que la moyenne, le travail est répétitif, où le rythme de travail est élevé, où le travail doit être réalisé dans des limites de temps, où une ponctualité permanente est requise.

2) L'organisation de travail contraignante :

- a. le travail de nuit ;
- b. le travail en équipes successives ;
- c. le travail en services interrompus ;
- d. le travail pour lequel le travailleur doit également rester disponible en dehors des heures de travail normales.

En ce qui concerne les critères en matière d'organisation du travail contraignante, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent ajouter le critère des travailleurs mobiles. Un travailleur mobile est tout travailleur faisant partie du personnel roulant ou navigant qui est au service d'un employeur effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable. La nature de ce travail peut être contraignante en raison de facteurs internes et externes.

Les membres représentant le Gouvernement Fédéral ne souhaitent pas retenir le critère de la mobilité parce qu'ils le considèrent comme trop général (**voir le point E - 1 ci-dessous**).

Du point de vue de la mesurabilité et de l'objectivité des critères, la Commission spéciale du secteur public estime que les concepts dans ce cadre doivent être clairement définis sur la base de la réglementation européenne et belge.

Cependant, les membres représentant les organisations de travailleurs désirent souligner que le contenu des définitions des concepts précités dans la législation actuellement en vigueur se concentre en grande partie sur le secteur industriel. Vu les spécificités propres au secteur public, ils souhaitent mettre en garde contre une simple reprise de ces concepts pour le secteur public sans que ses spécificités soient prises en compte.

3) La charge de travail émotionnelle ou mentale :

- a. confrontation à des expériences traumatiques ou responsabilité envers d'autres personnes ;
- b. relations avec les utilisateurs/clients ou missions de coordination (passagers, patients, élèves...) – exercice de tâches qui consistent à prodiguer des soins aux personnes nécessitant des soins spéciaux.

Tant les membres représentant les entités fédérées que les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que, pour ce critère, il faut également tenir compte des tâches pénibles du point de vue psychique, pour lesquelles il faut partir de critères objectifs formulés avec précision qui soient également applicables à l'avenir.

Les représentants du ministre des Pensions indiquent que la pénibilité peut en effet être de type émotionnel ou mental. Ils soulignent qu'il est cependant difficile d'établir la pénibilité émotionnelle ou mentale en tant que telle. Il convient dès lors, le cas échéant, de définir de manière précise les circonstances objectives induisant ce type de pénibilité (**voir le point E – point 1**).

En ce qui concerne la position précitée, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent souligner que les dimensions « confrontation à une agression » et « risque de burn-out supérieur à la normale » sont également des indicateurs pour désigner des situations comportant un risque accru de charge de travail émotionnelle ou mentale.

Ils estiment plus particulièrement que la notion scientifique de la charge de travail psychosociale doit être prise en compte dans l'évaluation de la charge de travail. Est considérée comme charge de travail psychosociale toute charge de nature psychosociale qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui découle de la réalisation du travail et a des conséquences négatives sur la santé psychique et physique de la personne.

À cet égard, ils estiment également que la politique quant au travail faisable, qui implique une approche préventive, doit être définie concrètement afin de répondre aux dimensions citées ci-dessus. Ils constatent cependant que, pour le secteur public, il n'existe aucun cadre d'accords global en la matière et que le sous-financement structurel des services publics à la suite de mesures d'économie générales a l'effet inverse et augmente la charge de travail du personnel de l'administration.

Tenant compte de ce fait, les membres représentant les organisations de travailleurs du secteur public souhaitent reprendre cette catégorie dans les critères. En ce qui concerne le caractère mesurable et objectivable de ces critères, ils considèrent que le « werkbaarheidsmonitor » de la Stichting Innovatie en Arbeid peut servir d'instrument objectif pour mesurer la faisabilité et la qualité des métiers.

Afin de compléter davantage le « werkbaarheidsmonitor », la charge émotionnelle peut être mesurée à l'aide de l'échelle VT « charge émotionnelle » (B2). Les scores sur l'échelle sont divisés en trois catégories de risques. Celles-ci sont déterminées par des valeurs limites pour les scores. Un risque élevé de problèmes psychiques de fatigue ou de bien-être est considéré comme un signal orange, un risque très élevé comme un signal rouge.

Il ressort également des données du « werkbaarheidsmonitor » que la charge émotionnelle varie considérablement en fonction des secteurs et des métiers. Ainsi, le « werkbaarheidsmonitor » révèle que 80 % des travailleurs en Flandre considèrent la charge émotionnelle comme non problématique et 20 % comme problématique, dont 4 % comme très problématique.

Dans ce cadre, il y a lieu de constater que les travailleurs au sein de l'administration publique, des secteurs des soins de santé, du bien-être et de l'enseignement font proportionnellement face à une charge de travail émotionnelle plus importante (respectivement 23,50 %, 35,40 % et 30,10 % par rapport aux 20 % de la référence flamande).

Enfin, il ressort du « werkbaarheidsmonitor », que, pour le secteur public plus spécifiquement, la charge émotionnelle, liée à la charge de travail, est identifiée comme le principal facteur de risque de stress au travail. Des écarts importants apparaissent également entre les différents secteurs publics, les administrations publiques, les transports en commun et la police – défense (20,80 %, 20,50 % et 36,20 %).

4) Les risques de sécurité accrus :

- a. confrontation à des situations manifestes de sécurité où l'intégrité physique peut être menacée ;
- b. incidents possibles lors de l'exécution de la tâche pouvant avoir de lourdes conséquences sur l'intégrité d'autres personnes ;

Les membres représentant les organisations de travailleurs du secteur public souhaitent également souligner, en ce qui concerne les deux points ci-dessus, qu'un régime de responsabilité civile spécifique peut également s'appliquer à certains de ces fonctionnaires. Cette dimension peut aussi être reprise dans la catégorie des risques de sécurité accrus.

- c. un risque d'accident du travail supérieur à la normale.

2.2 Critères individuels

Les représentants du ministre des Pensions se demandent, dans ce cadre, si la situation des personnes qui souffrent d'un handicap ou d'une maladie grave ne pourrait pas être prise en compte au titre de pénibilité.

Les membres représentant les organisations de travailleurs prennent acte de cette position, mais ils insistent davantage sur la nécessité de mesures collectives afin de compenser le travail pénible.

3. Introduction des critères

La Commission spéciale du secteur public plaide pour qu'il soit tenu compte du caractère évolutif de l'interprétation de la notion de « fonctions pénibles » dans l'architecture des fonctions pénibles pour le secteur public.

Ainsi, elle constate que des modifications apportées aux technologies et aux conditions de travail peuvent faire que les métiers qui, au cours d'une période donnée, présentent des caractéristiques qui en font objectivement des « fonctions pénibles » (parce qu'ils sont physiquement éprouvants, par exemple) peuvent ne plus présenter ces caractéristiques ultérieurement, ou inversement. Ainsi, la notion de « fonctions pénibles » peut par exemple aussi évoluer grâce à une politique préventive délibérée en matière d'organisation du travail, telle que préconisée à la section précédente.

Du point de vue de la sécurité juridique, la Commission spéciale est également d'avis que les critères utilisés pour qu'un groupe professionnel soit reconnu comme fonction pénible doivent offrir une stabilité suffisante. C'est la raison pour laquelle la Commission spéciale vise un équilibre entre une notion évolutive, soumise à révision, et l'introduction de la stabilité.

De ce point de vue, les membres représentant les organisations de travailleurs plaident en faveur d'une définition légale des critères qui sont à la base de la reconnaissance comme fonction pénible, et ce, après une concertation sociale préalable. Sur la base de ces critères, les groupes professionnels concrets peuvent être déterminés, après concertation sociale, par le biais d'un arrêté royal.

L'application de cette technique permet de disposer de la souplesse nécessaire pour revoir la liste concernée ; l'adaptation de la liste en question doit également être le résultat de la concertation sociale au sein du comité de négociation commun à l'ensemble du secteur public (comité A).

Dès qu'un travailleur appartient à un groupe professionnel pour lequel les critères de « fonction pénible » sont d'application, la période d'activité sera automatiquement qualifiée de pénible.

C. Conséquences/Mesures transitoires

1. Conséquences de la reconnaissance comme fonction pénible

Les membres représentant les organisations de travailleurs du secteur public estiment qu'une reconnaissance en tant que « fonction pénible », et ce, conformément aux critères et à la procédure susmentionnés, doit pouvoir conduire à des modalités plus avantageuses pour les conditions de carrière concernant la retraite (anticipée) et le calcul de la pension.

Ils considèrent qu'il faut se baser dans ce cadre sur le mécanisme actuel des tantièmes préférentiels et du coefficient de majoration. Dans cette optique, ils proposent de développer, sur la base de ce mécanisme, une formule concrète qui permettrait de partir à la retraite de manière anticipée suite à la reconnaissance d'un métier comme « pénible ». Lors de l'élaboration de cette formule, il faudra se baser, pour le calcul de la pension, sur le système existant des tantièmes préférentiels. S'agissant de la constatation de la durée de carrière requise, les années de service auxquelles s'applique une fraction de carrière plus avantageuse doivent peser proportionnellement plus lourd (poids) en les multipliant par un coefficient de majoration.

En utilisant une telle méthode de calcul, les fonctionnaires concernés, qui effectuent des prestations considérées comme pénibles selon la nouvelle réglementation en matière de pénibilité, satisferont plus rapidement aux conditions d'âge et d'ancienneté en vigueur pour la pension, ce qui leur permet de prendre une retraite anticipée. En outre, la technique proposée présente l'avantage de pouvoir être facilement intégrée dans le cadre légal existant.

S'agissant des services à prendre en compte, les membres représentant les organisations de travailleurs du secteur public sont d'avis que la formule précitée doit être appliquée pour chaque année lors de laquelle des prestations, reconnues comme « fonction pénible », ont été effectuées. Dans ce contexte, tous les services réellement prestés et toutes les périodes assimilées à une activité de service sont pris en considération.

Une deuxième piste est avancée par les représentants du ministre des Pensions : il s'agit d'instaurer un compte « pénibilité » qui permet d'accumuler des points au cours de la carrière en fonction des services pénibles admissibles. Ce compte « pénibilité » peut être utilisé par le travailleur pour anticiper un départ à la pension et/ou pour obtenir un montant de pension plus élevé.

Les points de vue des entités fédérées sur les conséquences d'une reconnaissance comme métier pénible et le mécanisme applicable sont détaillées dans **le point E de ce rapport**.

2. Mesures transitoires

Étant donné que le nouveau cadre légal relatif à la pénibilité dans le secteur public pourrait mener à certains glissements au niveau de ce qui est reconnu comme « fonction pénible », la Commission considère qu'il faut prévoir certaines mesures transitoires.

Comme mesure transitoire pour le calcul de la pension, la Commission estime que les années de service prestées avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation en matière de pénibilité doivent être prises en considération, et ce, sur la base des tantièmes préférentiels qui étaient en vigueur conformément à l'ancienne réglementation. Pour les fonctionnaires qui ne relèvent plus du champ d'application de la nouvelle réglementation en matière de pénibilité, les années de service prestées après la date d'entrée en vigueur de cette nouvelle réglementation seront calculées à l'aide de la fraction de carrière de 1/60 par année de service.

Les membres représentant les organisations de travailleurs au sein de la Commission considèrent qu'il faut, en outre, prévoir une mesure transitoire pour les fonctionnaires qui, par le passé, n'ont bénéficié d'aucun tantième préférentiel pour leurs prestations, mais qui en jouissent maintenant sous la nouvelle réglementation. Afin de compenser les conséquences de la loi du 28 avril 2015 portant des dispositions concernant les pensions du secteur public, ils pensent qu'une telle reconnaissance ne devrait pas être uniquement valable à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, mais qu'elle devrait être rétroactive pour les prestations fournies durant la carrière dans le cadre d'une fonction reconnue comme étant pénible. En ce sens, ils soulignent que les conditions de la retraite anticipée à partir de 2017 ont été considérablement durcies, et ce, en plus des mesures déjà prises sous la précédente législature. Par conséquent, les travailleurs effectuant certaines prestations pénibles ne peuvent plus partir à la retraite de manière anticipée, alors que ce besoin était moins pressant par le passé grâce à la possibilité de prendre une retraite anticipée. Par ailleurs, ils rappellent que le ministre des Pensions a déclaré dans le cadre de la réforme des pensions susmentionnée qu'il y aurait des exceptions pour les fonctions pénibles.

Les représentants du ministre fédéral des Pensions estiment par contre que le régime ne pourra être appliqué qu'à partir de la date d'entrée en vigueur, notamment parce qu'aucun enregistrement de ces prestations n'a été effectué par le passé. Les tantièmes préférentiels appliqués autrefois restent d'application pour ces années de service.

Selon ces mêmes représentants, le coefficient de majoration de la carrière, applicable aux pensions qui prennent cours après la date d'entrée en vigueur du nouveau système, serait fixé à 1, moyennant l'adoption de dispositions transitoires qui doivent être examinées dans le cadre de la concertation sociale.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment, par contre, que des mesures transitoires supplémentaires sont nécessaires. Appliquer un coefficient de majoration de 1 après la date d'entrée en vigueur du nouveau régime sur l'ensemble de la carrière (y compris sur les prestations fournies avant le nouveau régime) signifie, en effet, que le travail pénible effectué par un fonctionnaire au cours de sa carrière n'aura plus d'impact sur la durée de sa carrière. Par conséquent, il lui sera impossible de prendre une retraite anticipée.

Par dérogation à l'ensemble des mesures transitoires, les représentants du gouvernement de la fédération Wallonie - Bruxelles souhaitent, dans ce contexte et selon la philosophie initiale des tantièmes préférentiels, à nouveau souligner qu'ils veulent maintenir le régime actuel dans son entièreté, lequel avait été introduit à l'époque dans un contexte particulier. **(cf. point E – 3)**

D. Financement du régime en matière de pénibilité

Du point de vue du financement et de la soutenabilité sociale des pensions, la Commission des pensions du secteur public est d'avis que la pénibilité du travail doit être reconnue correctement dans le régime de pension des personnes concernées.

Les membres représentant les organisations de travailleurs insistent en ce sens pour que le gouvernement fédéral précise au plus vite le montant de l'enveloppe budgétaire qui sera dégagée pour cette mesure. Dans tous les cas, ils souhaitent que les économies réalisées grâce à la réforme des tantièmes préférentiels soient exclusivement utilisées pour l'enveloppe des pensions du secteur public. **Ils font également référence à la déclaration que leur a faite le ministre des Pensions le 13 avril 2016 selon laquelle l'adaptation des tantièmes préférentiels ne constitue pas une mesure budgétaire, son but étant d'actualiser le système afin de le rendre plus équitable.**

Les représentants du ministre des Pensions signalent qu'ils souhaiteraient d'abord avoir une concertation avec les différentes parties prenantes au sein de la Commission des pensions du secteur public sur les orientations du nouveau régime en matière de pénibilité. En fonction des critères proposés, ils demanderont au Centre d'expertise de réaliser des simulations budgétaires qui doivent leur permettre de développer plus précisément les modalités concrètes en matière de conditions de carrière et de calcul de la pension.

Les organisations syndicales réitèrent leur opposition à travailler avec une enveloppe fermée qui aura pour conséquence un traitement inégalitaire dans la prise en compte de la pénibilité.

E. Point de vue du Gouvernement Fédéral et des différentes entités fédérées

1) Point de vue du Gouvernement Fédéral

Le Gouvernement Fédéral a adopté le point de vue suivant lors de la réunion de la Commission du 9 juin 2016.

- 1) Le Gouvernement Fédéral marque son accord pour poursuivre les discussions sur les 4 catégories de critères repris dans la note du secrétariat du CNP :

1. Pénibilité des circonstances de travail en raison de contrainte physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques

- Environnement de travail
 - Exercice de tâches soumises aux conditions météorologiques
 - Exercice de tâches avec facteurs environnementaux spécifiques :
 - Chaud/froid, sous des températures extrêmes
 - Exposition au bruit
 - Tâches soumises exclusivement à la lumière artificielle avec (ou non) un différentiel lumineux
 - Tâches soumises à des problèmes d'hygiène
 - Manipulation de produits dangereux
- Caractère répétitif du travail
- Travail physique impliquant le port de charges lourdes

2. Pénibilité de l'organisation du travail

- Travail de nuit
- Travail en équipes successives
- Travail en service interrompu
- Travail où le travailleur doit être disponible en dehors du temps de travail normal

Le critère de mobilité n'est pas retenu car considéré comme étant trop général.

3. Pénibilité en raison des risques de sécurité élevés

- Confrontation avec des situations manifestes de sécurité où l'intégrité physique peut être menacée
- L'exercice des tâches peut, en cas d'incident, avoir des conséquences graves sur l'intégrité d'autres personnes
- L'exercice des tâches présente un risque d'accidents de travail plus élevé que la norme

4. Pénibilité de nature mentale ou émotionnelle

La pénibilité de nature mentale ou émotionnelle doit se référer à des circonstances objectives. Il y a des liens entre les catégories 3 et 4. Elles doivent être mises au même niveau.

- 2) Le Gouvernement fédéral est d'accord pour retenir les critères individuels liés au handicap et à la maladie grave.
- 3) Les critères doivent être précis, objectifs et mesurables.
- 4) La définition des critères n'implique pas leur mise en œuvre au niveau des régimes de pension. Les critères pourront également intervenir dans une approche préventive, liée par exemple à une autre gestion de l'organisation du travail (ex. : emploi plus léger pour le travailleur).
- 5) La mise en œuvre des critères dans chaque régime de pension (phase 3) devra respecter le cadre budgétaire qui sera défini lors des discussions relatives à l'initial 2017. Des simulations seront effectuées afin de vérifier l'impact budgétaire. Cette mise en œuvre ne pourra impliquer des coûts salariaux supplémentaires pour les employeurs.
- 6) Les modalités de mise en œuvre des critères seront discutées dans le cadre de la phase 3 : prise en compte d'autres régimes de départ anticipé, impact sur le montant et/ou la carrière, durée minimum de carrière et/ou âge minimum pour une reconnaissance de pénibilité,...
- 7) L'enregistrement des prestations reconnues pénibles doit se faire sans que cela entraîne des charges administratives importantes pour les employeurs.
- 8) Le Gouvernement fédéral charge le ministre des Pensions d'examiner avec le SFP la possibilité d'utiliser, pour l'enregistrement des prestations reconnues pénibles, la Dmfa dans les régimes des salariés et de la fonction publique.

2) Point de vue du Gouvernement flamand

- Ainsi qu’il l’a déjà évoqué dans la position qu’il a adoptée au début du mois de janvier, le Gouvernement flamand considère que les objectifs suivants relatifs à la problématique des métiers lourds sont cruciaux :
 1. La soutenabilité des pensions doit être garantie durablement.
 2. La solidarité non seulement entre les générations mais aussi au sein des générations doit être assurée. La solidarité au sein d’une même génération est mise à mal lorsqu’il y a trop d’exceptions en matière d’âge de la pension.
 3. L’explicitation des priorités et principes en matière de critères de pénibilité à fixer.
 4. Le travail faisable et une politique de gestion des âges doivent bénéficier de toute l’attention requise, les divers employeurs du secteur public devant fournir un maximum d’efforts pour que les membres du personnel soient plus enclins à rester actifs.

- Le Gouvernement flamand considère que les quatre catégories de critères reprises dans le projet de rapport sur la problématique de la pénibilité constituent une bonne base de détermination des tâches pouvant être qualifiées de lourdes. Les critères ne sont en principe pas des éléments isolés ; leur combinaison constitue également un instrument de mesure du poids qu’il faut leur conférer.

- Ainsi qu’il a déjà été dit, le Gouvernement flamand estime qu’il est important que les critères définissant une tâche lourde soient en tout état de cause objectifs et très précis, sachant que chaque dérogation compromet la solidarité au sein d’une même génération et risque de miner la soutenabilité des pensions. Ces critères doivent aussi être mesurables et applicables à l’avenir. Dans le cadre de l’objectivation et de la mesurabilité du critère de la charge psychosociale, il convient également de tenir compte d’instruments de mesure objectivés tels que l’indice de faisabilité (werkbaarheidsindex) de la Stichting Innovatie en Arbeid.

- Le Gouvernement flamand qualifie de positive l’approche du projet de rapport en ce sens que celui-ci part de l’idée de tâches lourdes et non de métiers lourds.

- Le Gouvernement flamand estime que les réformes des pensions doivent aller de pair avec une politique axée sur le « travail faisable » et une politique du personnel passant par la gestion des âges. La Commission de réforme des pensions 2020-2040 a elle aussi souligné l’importance de mesures dans ce domaine. En pratiquant la gestion des âges en entreprise et en organisant différemment le travail, il est possible de diminuer la pénibilité des fonctions et d’occuper les membres du personnel âgés à des tâches moins lourdes. La gestion des âges en entreprise ne peut que gagner en importance en raison du relèvement de l’âge de la pension.

Il est de la responsabilité de tout employeur de mener, en concertation avec les syndicats, une politique ayant pour but d’amener les membres du personnel à garder leur motivation au

travail pendant de plus nombreuses années et d'éviter une augmentation des absences pour maladie en raison du relèvement de l'âge de la retraite. Le Gouvernement flamand propose de faire figurer dans le prochain accord intersectoriel du Comité A un engagement ferme par lequel tous les employeurs publics s'engagent à mettre en place dans un délai rapproché une politique en matière de « travail faisable » et de gestion des âges.

- Ce n'est que lorsque tous les employeurs auront pris leurs responsabilités dans ce domaine et tenté au maximum d'inciter, grâce à une bonne gestion des âges, les membres du personnel à rester plus longtemps au travail qu'on pourra se pencher sur la prise en compte de la pénibilité au niveau des pensions.
- Le Gouvernement flamand demande un relevé des effets budgétaires clairement ventilés par secteur et par sexe :
 - De la suppression ou de l'harmonisation de la bonification de diplôme pour le calcul de la pension ;
 - De la suppression des tantièmes préférentiels.

Le Gouvernement flamand estime que les éventuels gains budgétaires dus à la réforme en matière de pénibilité dans le secteur public doivent être intégralement réinvestis dans le système qui sera d'application au secteur public dans le futur. Par ailleurs, le Gouvernement flamand considère que les éventuels gains budgétaires obtenus au niveau de groupes professionnels d'une entité fédérée doivent être réinvestis dans le système futur de groupes professionnels de la même entité fédérée.

- S'agissant de l'élaboration des mesures de transition dans le cadre de la suppression des tantièmes préférentiels, le Gouvernement flamand est d'avis qu'il convient de tenir compte de la disposition figurant dans l'accord de gouvernement par laquelle il est précisé que les droits à la pension qui ont été constitués en vertu de tantièmes préférentiels doivent être préservés.
- En ce qui concerne les mesures en cours d'élaboration dans le cadre de la suppression ou de l'harmonisation de la bonification de diplôme en vue du calcul de la pension, il convient de veiller à ce que celui qui reste plus longtemps au travail pendant une période égale à la durée des études ou travaille jusqu'à l'âge légal de la pension ne subisse pas de perte de pension par rapport à la situation actuelle.
- Enfin, le Gouvernement flamand demande à être étroitement associé à la suite de l'élaboration du rapport étant donné qu'il est lui-même également un important employeur public.

3) Point de vue du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

La Commission spéciale Fonction publique a reçu la mission du Gouvernement Fédéral de réaliser un état des lieux de la notion de « pénibilité » dans le secteur public. En parallèle, le Comité National des Pensions (CNP) a institué une Commission Pénibilité qui réalise un exercice similaire sur les « métiers lourds » ou « fonctions pénibles » relevant du secteur privé.

L'objectif, bien que le Gouvernement Fédéral n'ait pas communiqué ses intentions claires dans ce volet de la réforme des pensions, est de pouvoir élaborer les mesures spécifiques à prendre pour la carrière et/ou la pension des travailleurs exerçant des fonctions pénibles.

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, au même titre que les autres entités fédérées, a été invité à se positionner sur ce volet de la réforme des pensions. Une note d'avis du Gouvernement a été transmise au Comité National des Pensions le 17 mars 2016. La note précisait qu'en l'absence de clarté sur les finalités de la réforme, la Fédération Wallonie-Bruxelles éprouvait des difficultés à exprimer ses positions sur un projet dont il n'est pas possible d'en déterminer les conséquences.

Néanmoins, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région Wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone ont répondu à la sollicitation et ont soutenu une approche et une position communes quant aux critères de pénibilité à mettre en discussion au Fédéral. Il a également été décidé de porter un accent spécifique aux tantièmes préférentiels et à leur maintien dont bénéficient actuellement toute une série de fonctions dans les entités fédérées.

Ainsi, pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'accent a été mis tout particulièrement sur les métiers de l'enseignement et de la puériculture.

Le souhait de voir le système des tantièmes préférentiels préservé a été clairement exprimé à plusieurs reprises. Selon la Fédération Wallonie-Bruxelles, la reconnaissance actuelle du caractère pénible de l'exercice de certaines professions – par les faits autant que par la loi – exige des auteurs de la réforme autant que des intervenants qui ont à rendre un avis sur celle-ci – qu'ils ne considèrent pas démarrer d'une page blanche pour la mener. Sauf s'il devait être démontré, comme la réforme semble l'envisager par ailleurs, qu'une profession, autrefois reconnue comme pénible, ne soit plus à considérer comme telle en raison de l'évolution favorable des conditions de son exercice.

La note d'avis explicitait également les raisons pour lesquelles la Fédération Wallonie-Bruxelles préconise l'élaboration de critères de pénibilité et non pas une liste de métiers pénibles. Une liste de critères de pénibilité – critères très généraux afin de pouvoir y inclure de manière la plus exhaustive les particularités de pénibilité des métiers en Fédération Wallonie-Bruxelles – a été jointe afin que ceux-ci puissent faire l'objet de l'examen de la Commission spéciale.

Les travaux de la Commission spéciale ont ensuite été nourris de plusieurs auditions de représentants de différents secteurs des services publics, de la fonction publique et des entreprises publiques ainsi que des organisations syndicales représentatives.

A l'issue des auditions et en prévision de l'élaboration de l'avis de la Commission spéciale, une note a été communiquée aux membres de la Commission spéciale. La Fédération Wallonie-Bruxelles s'est étonnée que ce document puisse contenir une série d'éléments voire d'options n'ayant pas fait l'objet de discussion ou de communication lors des travaux organisés jusqu'alors.

Pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, singulièrement, la suppression des tantièmes préférentiels et l'hypothèse que des travailleurs puissent perdre la reconnaissance de la pénibilité jusqu'alors reconnue sans bénéficier du nouveau régime pénibilité font peser une menace sur les métiers de l'enseignement, principaux pourvoyeurs des tantièmes préférentiels. Cette crainte est renforcée par le choix que pourrait prendre le Gouvernement fédéral dans le cadre de sa réforme, à savoir ne la financer qu'au moyen de la suppression du régime des tantièmes préférentiels en redistribuant l'économie ainsi dégagée sur tous les secteurs publics voire vers les métiers reconnus « pénibles » sur secteur privé.

Les explications fournies lors des travaux qui ont suivi le dépôt de cette note n'ont pas permis de lever ces craintes tout à fait fondées selon la Fédération Wallonie-Bruxelles qui compte plus de 100.000 enseignants en activité.

Aussi, par sa décision du 8 juin 2016, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles entend s'opposer à toute réforme susceptible de mettre à mal la carrière et les conditions de pension des membres du personnel de l'enseignement et des fonctionnaires en réaffirmant ses positions, notamment à propos de ce volet de la réforme des pensions :

1. Compte-tenu des difficultés évoquées quant à l'absence de vision globale sur une réforme menée par couches successives, laquelle impactera lourdement la Fédération Wallonie-Bruxelles en termes budgétaire, d'organisation du travail et de bien-être de ses agents au travail ;
2. Compte-tenu de la faiblesse de la qualité de la concertation, ce qui se traduit par une absence importante de prise en considération des demandes, arguments et préoccupations de la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
3. Sachant que la disparition du régime des tantièmes préférentiels (au coefficient 1,05) sans compensation entraînerait un allongement de la carrière de deux ans supplémentaires ;
4. Sachant que les enseignants des différentes communautés seront les plus gros contributeurs au financement de la pénibilité, à savoir qu'une suppression du calcul des pensions des enseignants en 1/55^{ème} ferait, à carrière égale, gagner au fédéral 9,1% sur la pension de chaque enseignant ! ;
5. Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles entend redire sa volonté de préserver les conditions de carrière et de pension des enseignants qui ont déjà été impactés par les réformes précédentes.
6. Il s'inquiète de l'amplification des réformes menée actuellement par le Gouvernement Fédéral et des conséquences pour l'ensemble du personnel de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

7. Il insiste sur la difficulté d'en mesurer les impacts pour la Fédération Wallonie-Bruxelles et appelle à une réelle concertation afin de dégager des propositions qui permettent de mieux tenir compte des effets de ces réformes à courts, moyens et longs termes.
8. En toute hypothèse, le Gouvernement de la Communauté française considère que le budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ne peut être impacté par les mesures fédérales alors que la contribution au financement des coûts du vieillissement (cotisation responsabilisation pension) est significative depuis la révision, à l'occasion de la 6^{ème} réforme de l'État, de la Loi spéciale de financement

Enfin, par son avis, afin de préserver l'hypothèse que les métiers de l'enseignement puissent être éligibles aux critères de pénibilité tels qu'identifiés et retenus par la Commission spéciale du secteur public, la Fédération Wallonie-Bruxelles souhaite insister pour que demeurent intangibles les critères collectifs sous rubriques 3 (la charge de travail émotionnelle ou mentale) et 4 (les risques de sécurité accrus) tels que repris en point 2.1 de son rapport.

La Fédération Wallonie-Bruxelles estime en effet que les critères liés à la charge de travail émotionnelle ou mentale ne peuvent être réduits aux seuls risques de sécurité accrus. De même, considérant l'introduction du principe qu'un critère doit être mesurable et objectivable pour être retenu, il y a lieu de veiller à ce que ce principe n'ait pas pour conséquence fortuite d'écarter de la reconnaissance de la pénibilité les fonctions dont la charge de travail émotionnelle ou mentale est manifeste et pénible, au risque qu'échappe à la loi des catégories de travailleurs pourtant exposés.

4) Point de vue du Gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale

En tant que membre de la Commission, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'est prononcé sur la question via une note transmise par son Ministre-Président en date du 18 mars 2016.

A cette occasion, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'étonnait de la demande faite aux entités fédérées de se positionner sur les critères de pénibilité alors même que le Gouvernement Fédéral ne précise pas sa position sur les objectifs et les conséquences qu'il compte attacher à ces critères ni comment et quand il entend introduire cette réforme dans la législation qu'il a déjà récemment réformée.

En effet, bien que la législation relative aux pensions soit de compétence fédérale, les réformes initiées ont des conséquences sur la fonction publique régionale dont il est peu aisé en l'occurrence, faute d'informations jusqu'aux intentions mêmes, d'en mesurer ou d'en estimer les impacts à moyen et long terme.

Il ressort de l'analyse de la RBC des documents fournis par la Commission spéciale que différents pays européens se sont penchés sur la question de la pénibilité avec des solutions diverses quant à l'impact de ces critères sur les pensions.

En guise de synthèse, la RBC a dégagé une liste non-exhaustive de critères établie sans préjudice des critères qui font l'objet de surveillance et de contrôle par les différents services du SPF Emploi et concertation sociale (inspections sociale, technique et médicale), que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale souhaite voire pris en compte en tant que critères de pénibilité :

1) Critères liés aux conditions de travail:

1.1) Régime de travail

- a. Régime de travail de nuit, en équipe, ...;

1.2) Environnement de travail

- a. exercice d'une fonction soumise aux conditions météorologiques ;
- b. exercice d'une fonction avec facteurs environnementaux spécifiques (chaud/froid), sous des températures extrêmes;
- c. pollution sonore élevée ;
- d. manipulation de produits dangereux, impliquant ou non des vibrations, avec ou non la possibilité d'inhaler des substances toxiques ;
- e. fonctions donnant droit à des allocations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ou spécifiques ;
- f. fonctions soumises exclusivement à la lumière artificielle avec (ou non) un différentiel lumineux différent ;
- g. fonction soumise à des problèmes d'hygiène et/ou d'intimité personnelle

1.3) Exercice de l'autorité

- a. Exercice d'une fonction de contrôle ;
- b. Exercice d'une fonction exigeant le port d'une arme.

2) Critères liés à l'impact sur la santé physique

- a. exercice d'une fonction éprouvante pour le dos ou physiquement lourdes ;
- b. Quelle que soit la fonction, si le travailleur subit une diminution importante de ses capacités à travailler.

3) Critères liés à la charge psychosociale

- a. Tâches stressantes liées à un contact avec le public
- b. exercice d'une fonction exigeant une assertivité particulière ;
- c. exercice d'une fonction qui consiste à prodiguer des soins aux personnes nécessitant des soins spéciaux.

5) Point de vue du Gouvernement de la Région Wallonne

5.1 Préambule

A l'occasion d'un nouveau volet de la réforme des pensions annoncé à la Commission spéciale « Fonction publique » du Comité National des Pensions, le Gouvernement fédéral sollicite l'avis des entités fédérées ainsi que des organisations syndicales représentatives sur la notion de pénibilité dans la fonction publique, en particulier sur les critères pouvant être rattachés à cette notion dont il devrait être débattu au sein de cette Commission.

Le Gouvernement de la Région wallonne s'étonne de la demande faite aux entités fédérées de se positionner sur les critères de pénibilité alors que le Gouvernement fédéral ne précise pas sa position sur les objectifs et les conséquences qu'il compte attacher à ces critères ni comment et quand il entend introduire cette réforme dans la législation qu'il a déjà récemment réformée.

En effet, bien que la législation relative aux pensions soit de compétence fédérale, les réformes initiées ont des conséquences sur la fonction publique régionale dont il est peu aisé en l'occurrence, faute d'informations jusqu'aux intentions mêmes, d'en mesurer ou d'en estimer les impacts à moyen et long terme.

Loin des polémiques stériles, dans l'esprit de coopération qui nous anime, nous indiquons très simplement que le positionnement de la Région wallonne aurait été plus précis et argumenté s'il avait été sollicité accompagné du projet de réforme que le Gouvernement fédéral entend mettre en œuvre.

Aussi, le Gouvernement wallon reformule sa demande à connaître plus explicitement les objectifs poursuivis par le Gouvernement fédéral lorsqu'il souhaite introduire la notion de pénibilité dans la législation des pensions, par exemple en déposant une note d'orientation préalablement à la discussion autour des critères.

Ceci étant, la Région wallonne entend veiller, dans la mesure de ses compétences, au maintien des droits de ses agents. Aussi, notre Gouvernement entend rappeler ici que la fonction publique bénéficie à des degrés divers d'un régime particulier de tantièmes préférentiels. Aujourd'hui plus qu'hier, ce régime répond aux particularités des métiers qu'il protège. En aucune façon, le Gouvernement wallon n'entend qu'un nouveau volet de la réforme des pensions menée par le Gouvernement fédéral n'affecte les tantièmes préférentiels et n'en réduise la portée pour le personnel de la fonction publique qui en bénéficie.

5.2 Pénibilité du travail

Il est évident et incontestable que l'exercice de certaines fonctions ou de certains métiers a des conséquences sur la santé et la capacité de travail des travailleurs.

C'est ainsi qu'historiquement, certains fonctionnaires du secteur public, comme nous allons le développer plus loin, se sont vus appliqués des règles différentes de calcul pour l'accès aux droits à la pension, tenant compte de la pénibilité de leur travail.

On ne peut que rejoindre le constat fait par la commission de réforme des pensions qui estime que le concept de pénibilité est une donnée évolutive. En effet, l'évolution technologique et l'évolution des conditions de travail peuvent, par hypothèse, laisser supposer que certains métiers présentant, au cours d'une période donnée, des caractéristiques objectives de « métiers pénibles », parce qu'ils sont physiquement éprouvants, par exemple, ne présentent plus ces caractéristiques ultérieurement. Cela peut également être la conséquence d'une politique préventive délibérée en matière d'organisation du travail.

Il convient donc de prendre en compte cet élément et s'orienter avec plus de justesse sur une définition de ce qu'est un métier pénible en préférant la notion de critères de pénibilité.

5.3 Les tantièmes préférentiels

Pour les agents des services publics, la règle générale veut que la pension soit calculée au moyen d'un tantième de 1/60 par année de service. Pour certains fonctionnaires, la réglementation prévoit des tantièmes plus avantageux que 1/60e.²

Il nous paraît opportun de rappeler la philosophie sous-jacente des différents tantièmes préférentiels. Ces tantièmes préférentiels se fondent soit :

- sur la durée en soi : plus courte de certaines charges ;
- sur le contexte social à l'époque ;
- sur la pénibilité de la fonction.

Au sein du régime de pension des fonctionnaires, la pénibilité de la fonction constitue en grande partie le fondement du tantième préférentiel de 1/50e pour tous les fonctionnaires prestant des services actifs, dont une énumération est jointe à l'annexe de la loi de base du 21 juillet 1844. Dès l'adoption de cette loi, chaque année de service actif dans une fonction non sédentaire comptait pour 1/50. Les fonctionnaires prestant des services actifs sont réputés courir un plus grand danger que les fonctionnaires ordinaires ou devoir travailler dans de mauvaises conditions climatiques.

À ce propos, dans le projet de loi générale sur les pensions civiles et ecclésiastiques³, signalons l'article 2 :

« Il suffira de 55 ans d'âge, et de 25 années de service, pour les fonctionnaires et employés qui auront passé au moins vingt années, en service actif, dans les emplois et les grades compris dans le tableau annexé à la présente loi ».

Il est intéressant de relever que déjà en 1844, lors de l'élaboration de ce projet de loi, les auteurs avaient pris soin de motiver leurs dispositions exceptionnelles applicables à certaines catégories

² Voir notamment:

- la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques;
- la loi du 29 octobre 1846 relative à l'organisation de la Cour des comptes;
- la loi organique du 18 juillet 1991 du contrôle des services de police et de renseignements;
- la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses.

³ Doc. Parl., Chambre, 1843-44, n° 149

de fonctionnaires publics.

En effet, on peut lire notamment que cette disposition de l'article 2 de la loi de 1844 se justifie car les auteurs ont pensé que ne pas faire de distinction entre les services était une lacune des lois antérieures, et qu'il était juste « de ne pas soumettre à la même règle les fonctionnaires et employés qui fournissent tranquillement leur carrière dans un bureau ou dans un emploi peu fatigant, et ceux qui, par la nature de leur fonctions, sont exposés aux intempéries des saisons, à des fatigues, à des luttres ou à des dangers »⁴. Le commentaire relatif à l'article 8 (qui évoque les tantièmes) précise pour sa part qu'il était « rationnel et logique d'introduire une différence semblable dans les bases de liquidations », eu égard à ce qui a été prévu à l'article 2.

En définitive, nous pouvons dire qu'il existe un lien clair avec la pénibilité de la fonction pour une partie des tantièmes préférentiels en vigueur, il est donc important que toute réforme tienne compte de ces tantièmes préférentiels pour déterminer les critères de pénibilité.

5.4 Les critères de pénibilités

Il ressort de l'analyse des documents fournis par la Commission spéciale que différents pays européens se sont penchés sur la question de la pénibilité avec des solutions diverses quant à l'impact de ces critères sur les pensions. Il est intéressant de noter les critères pris en compte.

Les textes légaux et réglementaires belges existants, nous permettent également de trouver des éléments qui peuvent nous servir pour énoncer les critères de pénibilités afin de définir le concept de métier « pénible » de la façon la plus flexible et cohérente qui soit.

En guise de conclusion, nous pouvons dégager une liste non-exhaustive de critères que le Gouvernement wallon souhaiterait voire pris en compte en tant que critères de pénibilité :

1) Critères liés aux conditions de travail

1.1) Régime de travail

- a. Régime de travail de nuit, en équipe, ...;

1.2) Environnement de travail

- a. exercice de tâches soumises aux conditions météorologiques;
- b. exercice de tâches avec facteurs environnementaux spécifiques (chaud/froid), sous des températures extrêmes;
- c. pollution sonore élevée;
- d. manipulation de produits dangereux, impliquant ou non des vibrations, avec ou non la possibilité d'inhaler des substances toxiques;
- e. tâches donnant droit à des allocations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ou spécifiques;
- f. tâches soumises exclusivement à la lumière artificielle avec (ou non) un différentiel lumineux différent;

⁴ Doc. Parl., Chambre, 1843-44, n° 149

g. tâches soumises à des problèmes d'hygiène et/ou d'intimité personnelle.

1.3) Exercice de l'autorité

- a. Exercice de tâches de contrôle;
- b. Exercice de tâches exigeant le port d'une arme.

2) Critères liés à l'impact sur la santé physique

- a. exercice de tâches éprouvantes pour le dos ou physiquement lourdes;
- b. Quelle que soit la fonction, si le travailleur subit une diminution importante de ses capacités à travailler.

3) Critères liés à la charge psychosociale

- a. Tâches stressantes liées à un contact avec le public;
- b. exercice de tâches exigeant une assertivité particulière;
- c. exercice de tâches qui consiste à prodiguer des soins aux personnes nécessitant des soins spéciaux.

6) Point de vue du Gouvernement de la Communauté germanophone

(Prise de position du Ministre de l'enseignement de la Communauté germanophone relatif au projet d'avis de la Commission spéciale secteur public en matière de reconnaissance des professions pénibles.)

Dans le cadre des travaux de la Commission spéciale du secteur public, la Communauté germanophone est associée à l'élaboration d'un avis au sujet de la définition des „emplois pénibles“ qui donnera droit à une pension anticipée ainsi qu'à une revalorisation de la pension.

Tout comme les Gouvernements de la Région Wallonne, de la Région Bruxelles-Capitale et de la Communauté Française, le Gouvernement de la Communauté germanophone a adopté une proposition commune de critères servant de base pour déterminer les emplois pénibles. Cette proposition a été retenue pour les travaux de la Commission spéciale.

Le Ministre de l'enseignement de la Communauté germanophone se prononce pour que la profession de l'enseignant au sens large maintienne sa reconnaissance comme profession pénible, de sorte à permettre à ses membres de conserver le droit à une retraite anticipée ainsi qu'à un calcul spécifique de la pension. Ceci est justifié par la charge psychique et sociale croissante à laquelle les membres du personnel enseignant doivent faire face chaque jour et qui ne sont pas statistiquement mesurables par des indices objectifs et chiffrables.

III. ANNEXE

Synthèse des auditions sur la problématique de la pénibilité au travail dans le secteur public

En vue de mener à bien ses travaux axés sur la problématique de la pénibilité, la Commission spéciale du secteur public du CNP a décidé d'organiser des auditions des représentants de différents secteurs de la fonction publique afin que ceux-ci puissent faire part de leurs réflexions sur cette problématique.

Il faut noter que la Commission Pénibilité du CNP a également organisé des sessions d'auditions au cours desquelles des experts académiques ont présenté les résultats de leurs recherches sur la pénibilité au travail et proposé des pistes en vue de mettre en place un système de contrôle de l'exposition à des risques de pénibilité tout au long de la carrière. Une note de synthèse est en cours de finalisation.

Les sessions d'auditions au sein de la Commission spéciale du secteur public se sont déroulées les 11 février 2016, 24 février 2016 et 10 mars 2016. Les représentants des secteurs suivants ont été auditionnés :

- Les contrôleurs aériens ;
- Les pilotes de mer et l'Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust;
- Les cheminots ;
- La magistrature ;
- L'enseignement ;
- La Poste ;
- Les soins de santé.

1 Critères de pénibilité identifiés lors des auditions

Il ressort de ces auditions qu'il y a pénibilité au travail lorsqu'un travailleur est exposé à un ou plusieurs facteurs considérés comme pénibles, en ce sens qu'ils rendent plus difficile, au-delà d'un certain âge, l'exécution correcte d'une prestation de travail et qu'ils ont un impact durable, identifiable et irréversible sur l'état de santé de ce travailleur. Plusieurs critères de pénibilité ont été identifiés tout au long de ces auditions et peuvent être répartis en quatre catégories ci-dessous :

Organisation du travail:

- travail de nuit,
- travail posté (en équipes alternantes),
- travail en service continu,
- horaires atypiques.

Charge physique:

- manutention manuelle de charges lourdes,
- postures pénibles,
- travail répétitif.

Environnement de travail agressif ou dangereux:

- conditions climatiques ou températures extrêmes,
- agents biologiques et chimiques dangereux,
- bruit.

Charge mentale, émotionnelle et psychosociale:

- Aptitudes cognitives élevées
- Stress
- Risques psycho-sociaux
- Risques liés à la sécurité

2 Constats factuels extraits de ces auditions**2.1 Points communs****2.1.1 Organisation du travail**

L'organisation de travail - à savoir principalement le travail de nuit, le travail du week-end, le travail en équipes et le travail en service continu - est citée comme facteur de pénibilité par les représentants des contrôleurs aériens, des pilotes de mer, des cheminots, de la poste et du secteur des soins de santé.

Les représentants des contrôleurs aériens précisent que leur travail est organisé selon 35 différentes sortes d'horaires en équipes alternantes et qu'ils ont un temps de repos limité entre les changements d'équipes.

Les représentants des pilotes et de l'Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust précisent que le travail en équipes est organisé selon des shifts de 6 jours prestés sur 5 non prestés. Ils effectuent des prestations irrégulières et des horaires atypiques, surtout la nuit (70% du temps de travail). Le travail de pilote de mer est difficilement prévisible en termes de périodes de travail et de repos : leur temps de repos n'est pas continu et s'étend sur plusieurs courtes périodes.

Les représentants des cheminots soulignent qu'ils effectuent également des prestations irrégulières et que les membres du personnel travaillant de nuit consacrent au moins un tiers de leurs prestations mensuelles au travail de nuit.

Les représentants de la Poste identifient deux métiers concernés par des facteurs de pénibilité, à savoir le métier de facteur et celui de trieur de courrier. Le travail de nuit et les horaires atypiques concernent principalement les trieurs de courrier.

Les représentants du secteur des soins de santé précisent que le personnel tant soignant que non soignant effectue des prestations irrégulières de jour comme de nuit, les week-ends et qu'il travaille également en services coupés.

2.1.2 Charge physique

La charge physique est citée comme critère de pénibilité par la plupart des secteurs.

- **Les représentants des pilotes et de l'Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust**: travail en position debout, accès aux bateaux à l'aide d'échelles hautes, travail sur plateformes instables, vibrations mécaniques, travail dans des conditions climatiques difficiles ;
- **Les représentants des cheminots** : travail physique, travail en hauteur, postures pénibles, travail répétitif, vibrations mécaniques ;
- **Les représentants du secteur de l'Enseignement** : travail en position debout, sollicitations fréquentes de la voix ;
- **Les représentants de la Poste** : préparation, tri et distribution de courrier, port de charges lourdes, travail monotone et répétitif, travail en position debout, postures pénibles ;
- **Les représentants du secteur des soins de santé** : lever des charges, lever et déplacer des patients, postures inconfortables, exécution prolongée et répétitive de certains mouvements.

2.1.3 Charge mentale, émotionnelle et psychosociale

Chaque secteur auditionné cite la charge mentale comme facteur pénible.

Pour **les représentants des contrôleurs aériens et ceux des pilotes de mer**, la charge mentale dans le travail vient du fait qu'ils doivent fournir des prestations de haut niveau d'investissement cognitif, ce qui requiert d'être en état d'alerte constant et de faire preuve d'une très grande concentration. Ils sont amenés à réagir vite face à une situation, ils doivent vite décider et doivent être en mesure d'anticiper. Le travail en équipes et le stress ont également un impact sur la charge mentale de leur travail.

Les représentants des contrôleurs aériens précisent que la prise d'âge a une influence sur les compétences cognitives essentielles. Une diminution des celles-ci constatée à partir de l'âge 40 ans mais elle est compensée par l'expérience. Cette compensation ne joue plus à partir de 50 ans. Des contrôles médicaux annuels dès l'âge de 40 ans sont prévus pour vérifier leurs aptitudes au travail.

Ils précisent également qu'ils font face au risque de voir leur responsabilité juridique engagée en raison des incidents ou des accidents. Ils ajoutent qu'ils sont confrontés à des risques de sécurité émanant des tiers (passagers) et que, depuis les attentats du 11 septembre 2001, ils sont également confrontés à la menace terroriste, ce qui accroît considérablement la charge mentale de contrôleur aérien.

Les représentants des Cheminots mentionnent le stress et les risques psychosociaux liés au trafic ferroviaire, à l'arrivée de nouveaux opérateurs sur le réseau ferré, à la polyvalence, à la flexibilité, aux contraintes de la ponctualité, au respect des horaires (conduite, cabine de signalisation, dispatching), au contact avec la clientèle (guichets de vente, personnel à quai, accompagnants de trains, agents de sécurité).

Les représentants du secteur de l'Enseignement indiquent que leur secteur est confronté à plusieurs éléments qui ont un impact sur la charge mentale de l'enseignant, tels que la pénurie d'enseignants, le manque de discipline des élèves, les relations avec les élèves et leurs parents, les relations avec les collègues et les supérieurs, la gestion de groupes complexes, l'utilisation de nouvelles technologies et des réseaux sociaux, les réformes de l'enseignement qui se complexifient, la charge administrative, le stress, la violence ou encore l'augmentation des actions en justice.

Les représentants du secteur des soins de santé soulignent la présence d'une importante charge émotionnelle auprès du personnel du secteur des soins de santé qui est confronté à des patients difficiles ou agressifs, à des patients psychiatriques, à des patients nécessitant beaucoup de soins ou atteints de maladie incurable, à des patients en soins palliatifs, à des enfants malades ou encore à des décès ou des suicides. Ce personnel fait face quotidiennement à la douleur humaine et à des expériences traumatiques qui peuvent laisser des séquelles psychologiques lourdes.

2.1.4 Environnement de travail agressif ou dangereux

Les représentants des pilotes et de l'Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust rappellent que leur travail est un travail dangereux et qu'ils effectuent leurs prestations quelles que soient les conditions météorologiques.

Les représentants des Cheminots expliquent qu'une partie du personnel est exposé aux risques engendrés par la circulation des trains, à l'électrisation des lignes (voire à l'électrocution), au bruit, aux intempéries, aux produits dangereux et aux équipements pondéreux. Certains d'eux sont appelés à travailler quelles que soient les conditions météorologiques.

Les représentants du secteur de l'Enseignement indiquent que les enseignants sont exposés régulièrement au bruit que ce soit dans les cours des récréations, dans les salles de gymnastiques ou encore dans les classes. Ils précisent également qu'ils peuvent être exposés à certains produits dangereux, notamment lors de travaux de laboratoire.

Les représentants du secteur des soins de santé soulignent que le personnel de leur secteur est exposé à des agents biologiques (accidents liés aux objets piquants et tranchants), à des agents chimiques ou encore à des rayons ionisants qui peuvent être cancérigènes.

Les représentants de la Poste indiquent que les facteurs doivent distribuer le courrier quelles que soient les conditions météorologiques.

2.2 Points spécifiques

Les représentants des contrôleurs aériens indiquent que le régime légal de départ à la retraite des contrôleurs aériens prévoit la mise en disponibilité de ceux-ci dès l'âge de 55 ans et par application de tantièmes préférentiels, il leur permet de partir à la pension dès l'âge de 60 ans. Ils précisent que les réformes des pensions des gouvernements Di Rupo et Michel ont entraîné une insécurité juridique pour les contrôleurs aériens car ceux-ci ne pourront pas partir au même âge à la pension en raison de calculs de tantièmes et de carrière différents. Ils souhaitent qu'une solution durable puisse être trouvée en ce qui concerne les pensions des contrôleurs aériens.

Les représentants des pilotes et de l'Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust précisent que le gouvernement flamand a, par le biais de son ministre de la Fonction publique de l'époque, établi en 2002 une liste de fonctions qu'il considère comme pénibles et la fonction de pilote de mer figure sur cette liste.

Le représentant de la Région flamande confirme qu'une liste reprenant des fonctions considérées comme pénibles a été établie en 2002 par le Ministre flamand de la Fonction publique de l'époque, M. P. Van Grembergen et adressée au Ministre fédéral des Pensions de l'époque, M. F. Vandembroucke, qui n'y a pas donné suite. La même liste mise à jour a, en 2012, été envoyée par le Ministre flamand des Affaires administratives, M. G. Bourgeois, au Ministre fédéral des Pensions, M. V. Van Quickenborne qui, à son tour, n'y a pas donné suite. Il précise que la liste reprend les fonctions, au sein de différents secteurs de la fonction publique en Flandre, considérées comme pénibles en tenant compte de trois critères, à savoir la charge physique, la charge psychique et le travail en équipe. Il y a des fonctions qui relèvent d'une, de deux ou des trois catégories à la fois.

Les représentants des Cheminots attirent l'attention sur le fait que la pyramide des âges va influencer sur le nombre d'emplois dans le secteur des chemins de fer. Ils précisent que, suivant l'aging tool du HR Rail, ce secteur va connaître à l'horizon 2020 près de 10000 départs à la pension et à l'horizon 2025 plus de 17000 équivalents temps plein partiront à la retraite. Ils ajoutent que la majorité de ces départs ne seront pas remplacés et estiment que cela va accroître la charge de travail du personnel restant et va avoir un impact négatif sur les facteurs de pénibilité cités ci-dessus.

Les représentants du secteur de l'Enseignement précisent que les absences médicales du personnel enseignant sont en majorité liées à la pénibilité sur le lieu de travail. Ils souhaitent qu'une réflexion sur la fin de carrière en bonne santé puisse être menée.

Les représentants de la Poste souhaitent que l'application de tantièmes préférentiels de 1/50e pour le calcul de la pension des facteurs soit maintenue dans le cadre de la réforme des pensions et que des conditions de fin de carrière décentes soient instaurées pour les trieurs de courrier.

Les représentants de la Magistrature font valoir que la réforme globale des pensions du secteur public ne peut s'appliquer aux magistrats. Le pouvoir judiciaire étant un pouvoir constitutionnel, ils souhaitent que le statut des magistrats ainsi que leur régime de pension puissent être réglés soit par le Code judiciaire soit par une loi particulière. Ils estiment que la question des pensions des magistrats et celle de l'appréciation de la pénibilité ne relèvent pas de la compétence du CNP mais de celle du législateur et donc, qu'elle devrait être traitée exclusivement par le Parlement fédéral.

Ils constatent ensuite qu'au sein de la Magistrature, les différents corps de métier ne se trouvent pas dans des situations comparables, notamment en ce qui concerne l'exposition à des facteurs de pénibilité. Ils souhaitent que des critères de pénibilité qui seront définis puissent s'appliquer à l'ensemble de ces corps de métier, quelles que soient leurs différences.

Ils rappellent par ailleurs que l'âge légal de départ à la retraite pour les magistrats est de 67 ans et que cet âge est relevé à 70 ans pour les juges de la Cour de Cassation. Ils considèrent que la fonction de magistrat présente deux aspects qui justifient le recours à un coefficient de revalorisation lors du calcul de la pension : d'une part, l'âge auquel le magistrat entre en fonction ne lui permet pas d'obtenir une pension complète sur base des années prestées avant 67 ans ou 70 ans sans coefficient d'augmentation et d'autre part, la charge psychosociale de la fonction de magistrat pousse certains magistrats à prendre leur pension anticipativement.

3 Facteurs de pénibilité identifiés dans la législation belge

Le Centre d'expertise des pensions a rédigé une note sur la notion de « métiers lourds » dans la législation de pensions de certains pays européens. Il constate, en ce qui concerne la Belgique, qu'il n'existe pas de définition de métiers lourds dans la législation de pensions du secteur public mais qu'il existe une définition de « fonction contraignante » dans la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses et une description de métiers lourds dans la réglementation sur les interruptions de carrière (cf. document CNP-NPC 2016-0125, p.5-7).

La loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses définit une fonction contraignante comme étant une fonction qui en raison de sa nature ou des circonstances dans lesquelles elle est exercée, devient sur le plan mental ou physique particulièrement lourde et pénible à exercer pendant de nombreuses années (art.4).

La Commission spéciale du secteur public est priée de trouver ci-après un aperçu non exhaustif de la réglementation belge qui aborde la plupart de critères de pénibilité évoqués lors des auditions des représentants de certains secteurs de la fonction publique.

3.1 Organisation du travail (rythmes de travail)

- **Travail de nuit** : La loi 12 décembre 2000 loi fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (art 10, al.2) et l'AR 16 juillet 2004 relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Chapitre VII du Titre VIII du Code sur le bien-être au travail) (art.2, 1°) définissent le travail de nuit comme celui qui est effectué entre 20 heures et 6 heures.
- **Travail posté (travail en équipes alternantes)**: L'AR du 16 juillet 2004 relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit le travail posté comme tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines (art.2, 3°).
- **Travail en service continu**: la loi du 16 mars 1971 sur le travail prévoit que les limites de la durée de travail fixées par la présente loi peuvent être dépassées :
 - 1° lorsque le travail est effectué par équipes successives;
 - 2° pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature;
 - 3° pour l'exécution des travaux d'inventaire et de bilan, à condition que ces limites ne soient pas dépassées pendant plus de sept jours par travailleur et par année civile (art. 22).

3.2 Charge physique

- **Manutention manuelle de charges lourdes** : l'AR 12 août 1993 concernant la manutention manuelle de charges (Chapitre V du Titre VIII du code sur le bien-être au travail) définit la manutention manuelle de charges comme étant toute opération de transport ou de soutien d'une charge, par un ou plusieurs travailleurs, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge qui, du fait de ses caractéristiques ou de conditions ergonomiques défavorables, comporte des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs (art.2).

Cet AR ne contient aucune disposition qui détermine le poids maximum autorisé que les travailleurs peuvent soulever manuellement. Mais, il prévoit une obligation pour l'employeur de prendre les mesures d'organisation appropriées, d'utiliser les moyens appropriés ou de fournir aux travailleurs de tels moyens, notamment les équipements mécaniques, en vue d'éviter la nécessité d'une manutention manuelle de charges par les travailleurs (art.4).

- **Vibrations mécaniques** : L'AR du 7 juillet 2005 relatif à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des vibrations mécaniques sur le lieu de travail (Chapitre II du titre IV du Code sur le bien-être au travail) définit ce qu'il faut entendre par vibrations mécaniques. Cet AR distingue les vibrations transmises au système mains-bras de celles transmises à l'ensemble du corps. Les premières entraînent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires et les secondes entraînent également des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des traumatismes de la colonne vertébrale (art.4, 1°-2°).

Il fixe par ailleurs les valeurs limites d'exposition pour ces deux types de vibrations mécaniques. L'employeur est tenu de déterminer et d'évaluer les risques d'exposition à ces vibrations (art.5 et suivants).

- **Travail répétitif** : il n'existe pas de définition légale du travail répétitif en droit belge. Toutefois, l'AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs fait référence au travail répétitif. Cet AR rend obligatoire la surveillance de la santé des travailleurs, notamment pour les activités à risque défini. Une activité à risque défini vise toute activité ou tout poste de travail pour lesquels les résultats de l'analyse des risques font apparaître l'existence d'un lien entre l'exposition à des contraintes à caractère ergonomique ou liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif, et un risque identifiable de charge physique ou mentale de travail pour le travailleur.

3.3 Environnement de travail agressif ou dangereux

- **Exposition à des conditions climatiques ou températures extrêmes** : L'AR du 4 juin 2012 relatif aux ambiances thermiques (Chapitre IV du titre IV du Code sur le bien-être au travail) impose à l'employeur de réaliser une analyse des risques des ambiances thermiques d'origine technologique ou climatique présentes sur le lieu de travail. Sur base de cette analyse des risques, l'employeur est tenu de prendre les mesures de prévention adéquates en vue de réduire l'exposition des travailleurs aux ambiances thermiques (art.3-4).

Des valeurs d'action d'exposition doivent être prises en compte tant pour l'exposition au froid (températures de l'air minimales) que pour l'exposition à la chaleur (valeurs WBGT maximales) (art.5). Et en cas de transgression de ces valeurs d'action, l'employeur doit procéder à l'établissement d'un programme de mesures techniques et organisationnelles afin de prévenir ou de limiter au maximum l'exposition, selon le cas, au froid, à la chaleur des risques qui en découlent (art.6).

- **Exposition à des agents chimiques dangereux** : l'AR du 11 mars 2002 relatif à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail définit ce qu'il faut entendre par agent chimique. Il s'agit de tout élément ou composé chimique, seul ou mélangé, tel qu'il se présente à l'état naturel ou tel qu'il est produit, utilisé ou libéré, notamment sous forme de déchet, du fait d'une activité professionnelle, qu'il soit ou non produit intentionnellement et qu'il soit ou non mis sur le marché. (art.7). Cet AR prévoit une obligation pour l'employeur d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs qui résultent de la présence sur le lieu de travail d'agents chimiques et de prendre les mesures de prévention qui s'imposent.
- **Exposition au bruit** : l'AR du 16 janvier 2006 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés au bruit sur le lieu de travail (chapitre III du titre IV du Code sur le bien-être au travail) énonce les dispositions permettant à l'employeur d'évaluer et de réduire les risques liés au bruit auxquels les travailleurs peuvent être exposés lors de l'exécution de leur travail.

3.4 Charge mentale, émotionnelle et psychosociale

- **Risques psychosociaux** : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit en son Chapitre Vbis des dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Les risques psychosociaux au travail sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger (art 32/1).

La loi du 4 août 1996 fixe un cadre général pour la prévention des risques psychosociaux au travail. Elle est exécutée par l'AR du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. Cet AR détermine les règles en ce qui concerne notamment l'analyse des risques, les mesures de prévention ou encore les différentes procédures qui sont accessibles aux travailleurs qui estiment subir des dommages suite à l'exposition à des risques psychosociaux au travail.

En outre, on peut aussi faire référence à l'arrêté royal du 16 juillet 2004 relatif à certains aspects du travail de nuit et du travail posté liés au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, plus spécialement en ce qui concerne les points que l'employeur doit déterminer et évaluer en vue d'identifier les activités qui occasionnent des tensions mentales (art. 3, §2).

X X X

Annexe 3

Régime "travail lourd" : texte de vision du Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants



Régime 'travail lourd' : texte de vision du régime des travailleurs indépendants ¹

14 avril 2016

La présente note établit les priorités du régime des travailleurs indépendants pour déterminer les principes et critères pour un régime 'travail lourd'. Le présent document est un texte de vision général et n'est donc pas un règlement 'travail lourd' élaboré de manière détaillée. Les organisations qui siègent au Comité général de gestion souhaitent entamer, sur la base de la présente note, la discussion sur un régime concernant le 'travail lourd' au sein du Comité national des Pensions.

1 Situation de base

Si l'on choisit d'aborder la problématique du travail lourd dans le régime de pension, on peut le faire de 2 façons², à savoir i) via une flexibilité dans les possibilités de départ à la fin de la carrière ou ii) via une intervention financière faisant en sorte que les personnes exerçant un travail lourd recevront, pour une même durée de carrière, une pension plus élevée par rapport à d'autres pensionnés. Le Comité général de gestion estime que la piste que l'on choisit détermine le contenu concret d'un régime en matière de travail lourd.

Le Comité a une préférence pour un régime qui tient compte de la problématique du travail lourd en créant une certaine flexibilité dans les possibilités de départ en fin de carrière. Le Comité est d'avis que l'essence d'un travail lourd se situe dans le fait qu'une certaine activité professionnelle ne peut être exercée ou peut difficilement être exercée jusqu'à la fin de la carrière. Un montant de pension plus élevé pour les années de carrière durant lesquelles le travail lourd est exercé ne remédie pas au problème. Le Comité craint également que la possibilité de se constituer, par année, des droits à pension supplémentaires³ n'offre qu'une faible plus-value pour la plupart des indépendants. Suite aux coefficients de correction, de nombreux indépendants se constituent, en effet, des droits à pension d'un montant inférieur à la pension minimum.

Les lignes directrices que le Comité édicte dans la suite de la présente note ont été élaborées dans l'optique d'une certaine flexibilité dans les possibilités de départ.

¹ Note rédigée par le Comité national des Pensions, en préparation de l'élaboration ultérieure d'un régime 'travail lourd'

² Rapport Commission Réforme des pensions 2020-2040

³ Ou des points de pension supplémentaires dans le système à points prévu par le gouvernement.

2 Objectifs

Selon le Comité, l'objectif d'un régime 'travail lourd' est double.

Premièrement, le régime doit permettre aux personnes d'un certain âge (mais encore en âge de travailler) qui ne peuvent plus poursuivre leur activité professionnelle en raison de la nature spécifique de l'activité (à savoir un travail lourd) et éprouvent des difficultés à se réorienter, de quitter la vie active en leur donnant la possibilité d'utiliser leurs droits à pension avant l'âge légal de la pension.

Deuxièmement, le régime doit offrir une compensation aux personnes d'un certain âge (mais encore en âge de travailler) dont l'activité professionnelle est à l'origine d'une diminution significative de l'espérance de vie. Dans ces cas, on peut également partir du principe que les pouvoirs publics devront payer la pension pendant une période plus limitée. Le Comité se rend compte qu'il est difficile d'évaluer si des personnes ont une espérance de vie plus courte en raison de la nature spécifique de leur activité professionnelle ou bien pour d'autres raisons.

3 Lignes directrices régime 'travail lourd'

Le choix du Comité visant à élaborer un régime 'travail lourd' via une certaine flexibilité dans les possibilités de départ implique, pour le Comité, que le système prenne forme dans le cadre actuel de la pension anticipée.

3.1 Critères d'accès

Le Comité propose de subordonner, en premier lieu, l'accès au régime 'travail lourd' à plusieurs conditions générales.

3.1.1 Condition d'âge

La personne qui souhaite être intégrée dans le régime 'travail lourd' doit avoir atteint un certain âge. Cet âge doit être suffisamment proche de l'âge légal de la pension.

3.1.2 Conditions de carrière

De plus, l'accès au régime doit également être lié à une condition de carrière minimale. Le passé professionnel de l'intéressé doit, en d'autres mots, comprendre un nombre minimum d'années de carrière.

Lors du calcul de la carrière, il faut accorder un indice de pondération suffisamment élevé aux périodes d'activités effectivement prestées. Il en résulte que :

- des périodes assimilées peuvent en partie entrer en ligne de compte pour autant que les conditions de carrière soient définies de manière suffisamment stricte ;
- l'assouplissement des conditions de carrière n'est possible que s'il est uniquement tenu compte, lors du calcul de carrière, des périodes d'activités effectivement prestées (et donc faire abstraction des périodes assimilées).

3.1.3 Condition(s) d'exercice

Pour entrer en ligne de compte dans le régime 'travail lourd', l'intéressé doit avoir exercé le travail lourd jusqu'à un moment qui est proche de la fin de sa carrière. Une activité professionnelle lourde qui a été exercée plus tôt dans la carrière professionnelle mais qui, à la fin de la carrière, n'est plus exercée depuis un certain temps par l'intéressé n'entre donc pas en ligne de compte dans le cadre de ce régime.

3.1.4 Cessation activité

On ne peut avoir recours à la possibilité du départ anticipé dans le régime 'travail lourd' que s'il est mis fin à toutes les activités professionnelles ainsi qu'à l'activité de l'entreprise. Pour le Comité, cela signifie également qu'en cas d'anticipation de la pension suite à l'exercice d'un travail lourd, la possibilité de générer un revenu d'appoint dans le cadre du système de l'activité autorisée ne pourra être que très limitée.

3.1.5 Entrées

Le Comité se demande si une limitation quantitative préalable (selon le modèle finlandais⁴) des entrées dans le régime 'travail lourd' est possible, compte tenu du principe d'égalité.

On pourrait, le cas échéant, viser ou organiser, d'une autre façon, une restriction éventuelle du nombre d'entrées, par exemple en définissant des conditions de carrière (plus) strictes ou en donnant à la mesure un caractère temporaire.

3.2 Contenu de la notion de 'travail lourd'

3.2.1 Approche générale versus approche individuelle

Pour pouvoir avoir recours au régime de faveur prévu, il est nécessaire que l'intéressé ait exercé un métier lourd. Au niveau du contenu concret de la notion de 'travail lourd', on peut choisir un système qui soit i) repose sur des critères valables collectivement, soit ii) repose uniquement sur l'évaluation de situations individuelles, soit iii) comprend une combinaison de critères d'évaluation collectifs et individuels.

Dans une approche collective, on détermine au préalable des critères sur la base desquels les métiers ou situations professionnelles sont considérés comme 'lourds' (par exemple effectuer un travail de nuit pendant une période de 20 ans). L'avantage de cette approche est que les règles d'accès sont, à première vue, claires et uniformes : la personne dont la situation professionnelle répond aux critères préétablis peut prétendre au régime. Pour les intéressés, les règles sont donc en principe claires et connues au préalable.

Il est toutefois extrêmement difficile de définir, de manière objective, des critères collectifs qui sont suffisamment pertinents et qui établissent une distinction suffisante vis-à-vis d'autres activités professionnelles qui ne sont pas reconnues. Un deuxième inconvénient

⁴ BRYNS, Y. (2016), Le concept de « métiers lourds » dans la législation de pensions de certains pays européens, Centre d'Expertise des pensions – Bureau fédéral du Plan

est qu'une telle approche risque de déboucher sur un instrument d'évaluation rigide (dans la pratique, cette approche revient en effet à dresser une liste de critères d'évaluation) qui n'évolue pas avec les modifications dans les conditions de travail et avec les connaissances scientifiques, ce qui ne donne presque aucune marge de flexibilité. Troisièmement, on fait abstraction, dans une approche purement collective, de la situation réelle de la personne concernée (peut-elle continuer ou pas à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension ou jusqu'à ce que les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée soient remplies). De cette manière, il est possible que des personnes qui n'en ont pas réellement besoin aient accès au système tandis que l'on ne prend pas en considération ceux qui se trouvent bel et bien dans une situation (professionnelle) digne d'intérêt. Les moyens disponibles ne sont alors pas employés de manière suffisamment efficace. Enfin, une approche collective suppose un système d'enregistrement (soit généralisé, soit pour des secteurs ou catégories professionnelles spécifiques) dans lequel on tient fidèlement à jour les fonctions et/ou activités professionnelles exercées. Selon le Comité, un tel système d'enregistrement est presque irréalisable. Dès lors, il met en doute sa faisabilité mais également son opportunité.

Par le biais d'un régime "travail lourd" reposant sur une approche individuelle, on peut pallier plusieurs des inconvénients susmentionnés. L'accès à un tel régime est, en effet, totalement subordonné à un examen (médical et/ou du marché de l'emploi) individuel par lequel on examine dans quelle mesure l'activité professionnelle (ou la situation dans laquelle elle est exercée) d'une certaine personne est trop lourde pour pouvoir être poursuivie jusqu'à l'âge légal de la pension. L'avantage de cette approche est que l'on peut prendre des décisions sur la base de situations (professionnelles) individuelles et donc sur mesure, de sorte que seules les personnes qui en ont réellement besoin entrent en ligne de compte dans le cadre de ce régime. En tant que telle, une évaluation sur une base individuelle peut - en comparaison avec une approche purement collective - faire en sorte que l'on gère mieux les entrées dans le système. Le Comité craint que dans un régime basé sur des critères purement collectifs, le groupe cible soit trop grand. Une approche individuelle implique toutefois que l'on doive mettre sur pied un système de reconnaissance individuelle.

Pour le Comité, il est nécessaire qu'un régime 'travail lourd' comprenne une composante 'évaluation individuelle'. Il faut vérifier si une personne n'est effectivement plus apte à exercer son activité professionnelle, parce que cette activité est physiquement et/ou mentalement trop pénible pour elle. Cette évaluation individuelle doit reposer sur des connaissances scientifiques et objectives. Comme source d'inspiration, le Comité renvoie au régime des maladies professionnelles dans le régime des travailleurs salariés.

3.3 *Critères d'évaluation individuels*

3.3.1 Exercice du travail

Pour le Comité, une personne qui remplit les conditions d'accès préétablies (cf. 3.1) ne peut être admise dans un régime 'travail lourd' que s'il ressort d'un examen individuel et multidisciplinaire qu'elle n'est pas en mesure de continuer à exercer l'activité professionnelle qu'elle exerce à ce moment-là (ou qu'elle exerçait peu avant l'évaluation). Il doit y avoir un

lien entre la nature spécifique de l'activité professionnelle et l'incapacité de continuer à l'exercer.

La difficulté de continuer à exercer l'activité professionnelle doit, par ailleurs, être définitive. Pour cette personne, il est également impossible d'exercer raisonnablement une autre activité professionnelle⁵. Il faut donc examiner (au préalable) individuellement la possibilité d'une réorientation vers le marché du travail.

Le Comité souligne à cet égard qu'un travail lourd n'est pas la même chose qu'un travail à risque. Il faut bien distinguer les deux dans la discussion sur le travail lourd.

3.3.2 Aggravation de l'état de santé et diminution de l'espérance de vie

Pour être décrit comme lourd, il ne suffit pas - même si cela constitue un critère valable - que l'exercice d'une activité professionnelle soit simplement pénible. Il est nécessaire que l'exercice de l'activité professionnelle menace également d'entraîner ou a entraîné une situation (par exemple une affection grave, une détérioration de la santé ou une détérioration dramatique de la qualité de vie) qui n'autorise raisonnablement aucun exercice ultérieur de cette activité.

Pour le Comité, une diminution de l'espérance de vie ne doit pas constituer, en tant que telle, un critère d'appréciation distinct. Cela peut toutefois être un élément dont le médecin traitant peut tenir compte lors de l'évaluation individuelle⁶. Ainsi, on serait admis dans le régime 'travail lourd' lorsqu'on n'est plus en mesure d'exercer une activité professionnelle déterminée étant donné que ceci mènerait à une situation d'incapacité d'invalidité OU lorsque l'exercice d'un travail lourd abrège l'espérance de vie, ce qui implique que la poursuite de l'exercice de l'activité ne se justifie plus.

3.3.3 Élément de causalité

Pour le Comité, il est essentiel qu'il y ait un lien de causalité démontrable entre l'activité professionnelle exercée et le fait de ne plus pouvoir exercer raisonnablement cette activité⁷.

4 Points d'attention

4.1 Impact budgétaire et monitoring du système

Un régime 'travail lourd' aura inévitablement un impact budgétaire. Pour le Comité, il doit rester limité. Il est nécessaire de bien chiffrer à l'avance les conséquences budgétaires d'un tel régime (et les choix effectués lors de l'élaboration du régime) et de bien les surveiller après. Il est, à cet égard, souhaitable de faire entre autres une estimation préalable du nombre de pensionnés qui pourraient bénéficier du régime 'travail lourd' envisagé. Lors de

⁵ Attention : l'intéressé ne peut être en incapacité de travail/en invalidité. Voir aussi paragraphe 4.3 *Relation avec l'incapacité de travail*.

⁶ C'est également un indicateur qui permet de justifier objectivement les corrections qui sont apportées via un régime 'métiers lourds'.

⁷ En raison (par exemple) de l'aggravation de l'état de santé ou d'une diminution de la qualité de vie.

l'estimation de l'impact budgétaire, il faut également examiner le coût à long terme et pas uniquement les implications financières au cours des premières années.

Dans son rapport, la CRP 2020-2040 propose d'utiliser une enveloppe fermée pour financer le régime 'travail lourd'. Une alternative éventuelle à l'enveloppe fermée est le financement du régime sur la base de ce qu'on appelle 'la clause Sunset' : le régime n'a initialement qu'une validité de 2 ans. Après cette période, il doit y avoir une évaluation. Le régime peut être prolongé pour autant qu'une décision explicite soit prise à cet effet. Cette méthode permet d'adapter le régime ou d'y mettre un terme s'il ressort de la phase pilote que le régime a un impact budgétaire trop important.

Il est quoi qu'il en soit opportun de prévoir immédiatement un moment d'évaluation légal lors de l'introduction du système (et de prévoir ce dernier tel quel dans l'Exposé des motifs), de sorte qu'un réajustement soit possible, si nécessaire.

4.2 Prévention

Le Comité estime qu'il est recommandé de se tourner davantage et de manière proactive vers des initiatives qui évitent que des activités professionnelles soient si lourdes qu'elles ne peuvent pas être exercées longtemps ou jusqu'à un âge avancé. Ainsi, il faut accorder une plus grande attention à la réintégration (par ex. via un coaching de carrière) et la prévention. Certainement en ce qui concerne les travailleurs indépendants, on investit encore trop peu dans cet aspect. À cet égard, on peut également faire référence à la discussion relative au travail faisable, qui sera également menée au sein du CGG.

4.3 Relation avec l'incapacité de travail

Le régime 'travail lourd' doit être conçu de telle façon qu'il se distingue du régime existant en matière d'incapacité de travail et d'invalidité. Bien que l'approche et les critères utilisés dans les deux régimes soient comparables, le Comité indique quelques différences essentielles.

Premièrement, s'il est vrai que les deux régimes évoquent une sorte de capacité ou d'incapacité de travail, le contenu qu'ils donnent à cette notion est différent. Dans le régime 'travail lourd', l'incapacité ou la difficulté de poursuivre le travail reçoit un sens plus large que la définition purement médicale de l'incapacité de travail dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. Autrement dit, les raisons permettant d'accéder au régime 'travail lourd' ne doivent pas être de nature strictement médicale (comme c'est le cas actuellement dans l'assurance maladie-invalidité⁸) mais, selon le Comité, d'autres éléments (par ex. de nature socio-économique, comme l'âge, les circonstances économiques) doivent être pris en compte pour apprécier si une personne peut encore exercer une autre activité que son activité actuelle.

⁸ Dans le régime de l'assurance maladie-invalidité, il s'agit d'une incapacité de travail résultant de la survenance ou de l'aggravation d'une lésion ou d'un trouble fonctionnel.

Deuxièmement, le Comité estime que pour accéder au régime 'travail lourd', il n'est pas absolument nécessaire qu'il ait déjà été mis fin à l'activité professionnelle au moment de l'appréciation (concrètement, au moment de l'examen individuel). Le fait que le travailleur indépendant exerce encore son activité au moment où il demande de pouvoir accéder au régime 'travail lourd' n'empêche donc pas que l'examen individuel puisse montrer que raisonnablement, la poursuite de l'activité n'est plus possible ou souhaitable.

Troisièmement, le Comité estime que l'éventuelle poursuite de l'activité professionnelle dans un régime 'travail lourd' ne doit pas être exclusivement appréciée en fonction de la capacité de revenu de l'intéressé (comme c'est le cas actuellement dans le régime AMI). La poursuite doit au contraire être examinée dans le contexte plus large de la situation de la personne, du travail et du marché du travail.

Quatrièmement, l'accès éventuel au régime 'travail lourd' dépend également, selon la vision du Comité, d'un examen préalable du marché du travail permettant de déterminer si l'intéressé, moyennant l'accompagnement et le support effectifs requis, ne peut pas, après une période de réorientation, entrer en ligne de compte pour l'exercice d'une autre activité professionnelle⁹ (qui ne doit pas nécessairement être du même type que celle qu'il exerce à ce moment ou qu'il a exercé).

Enfin, le Comité rappelle qu'il part du principe qu'un régime 'travail lourd' doit faire partie du régime de la pension anticipée (v. supra). Cela implique, entre autres, que l'intéressé qui accède au régime 'travail lourd' ne peut plus se constituer de droits à pension, ce qui n'est pas le cas dans le régime de l'incapacité de travail et de l'invalidité.

4.4 *Un régime uniforme 'travail lourd'*

Si la reconnaissance d'une carrière comportant du travail lourd aboutit à un assouplissement des conditions d'âge et de carrière, il convient d'élaborer, dans les trois régimes, un système semblable. Le nombre de carrière mixtes est en augmentation. Il serait illogique qu'une personne ne doive pas, dans un régime, remplir les mêmes critères que dans un autre régime pour entrer en ligne de compte dans le cadre d'un régime 'travail lourd'.

⁹ Sans tenir compte, comme dans le régime de l'assurance maladie-invalidité, de la position sociale, de l'état de santé et de la formation professionnelle de l'intéressé.

Annexe 4

Texte de vision des syndicats concernant la pénibilité dans le régime des pensions



Comité national des pensions
Commission pénibilité-secteur privé
Position syndicale

Bruxelles, 20/05/2016

1. Considérations générales

- Le gouvernement a décidé de relever l'âge légal de la pension et de durcir les conditions d'accès à la pension et aux régimes de fin de carrières (RCC+ crédit temps et emplois fin de carrière). Il est dès lors essentiel de définir un régime dérogatoire pour les travailleurs confrontés à la pénibilité.
- L'accord du gouvernement prévoit la détermination d'une liste restreinte de « métiers pénibles » qui bénéficieraient d'aménagements particuliers de fin de carrière, dans le cadre d'une « enveloppe fermée ». Il ne peut être question d'une limitation avec la seule approche budgétaire. Le budget supplémentaire nécessaire pour satisfaire aux objectifs doit être prévue. Il ne peut être réalisé sur le dos des travailleurs actifs (secteur privé et secteur public) ou inactifs.
- Le rapport de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 insiste sur l'importance de la prise en compte de la pénibilité dans le cadre des pensions.
- Toutefois, comme le relève également la commission de réforme, la pénibilité doit être envisagée à la source et mise en lien avec la question du travail soutenable et ce dans le cadre d'une approche cohérente et intégrée.
- C'est pourquoi les organisations syndicales rappellent qu'il est crucial de mener la discussion sur les pensions et celle relative au marché du travail simultanément,

- Tout comme les représentants des travailleurs insistent sur le caractère indispensable d'une approche axée sur la prévention des facteurs de pénibilité.
- L'augmentation de l'espérance de vie s'accompagne d'une stagnation de l'espérance de vie en bonne santé et on continue de constater de grandes différences selon les catégories sociales et professionnelles.
Il en résulte que l'espérance de vie des travailleurs doit être approchée sur base de l'espérance de vie sans incapacité et en bonne santé.
- La notion de pénibilité peut être appréhendée sous 3 angles :
 - a. la pénibilité qui résulte de l'exposition à des facteurs qui sont susceptibles d'entraîner à long terme des effets irréversibles sur la santé du travailleur.
 - b. la pénibilité liée à des déficiences de santé dues notamment à des expositions professionnelles et qui rendent les exigences du travail peu supportables voire insupportables.
 - c. La pénibilité en rapport avec la perception que le travailleur a de son travail vécu comme pénible et qui est liée à des facteurs identifiés.

Enfin, il y a lieu d'avoir égard que la pénibilité au-delà d'un certain âge entraîne une détérioration plus importante de l'espérance de vie en bonne santé.

Concernant la dernière acception et bien que les effets sur la santé à long terme soient moins aisés à établir, il ressort des auditions préalables que des études scientifiques permettent d'objectiver l'importance de ces facteurs sur la santé des travailleurs et sur le départ anticipé du marché du travail.

- La mise en place d'un régime dérogatoire d'accès à la pension doit s'ajouter aux dispositifs existants qui permettent un départ anticipé (RCC) et non pas s'y substituer.
- La prise en charge de la pénibilité pour les pensions doit donner lieu à l'élaboration d'une liste de critères au lieu d'une liste de métiers dès lors qu'un même métier peut s'exercer dans des conditions différentes et que des activités similaires ne portent pas nécessairement le même nom de métier.
- Dans le cadre de la définition de cette liste, une attention particulière doit être accordée à la dimension genre.
- Il y a lieu de prévoir un mécanisme de responsabilisation des employeurs dans les cas de pénibilité évitables.

2. Approche proposée

La loi du 4 août 1996 sur le bien-être oblige l'employeur à évaluer et à prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs. Certains risques résiduels subsistent malgré tout et doivent être considérés comme des facteurs de pénibilité devant faire l'objet d'une attention spécifique et compensation dans le cadre des pensions.

Les objectifs de la démarche syndicale visent à l' :

- Elaboration de critères de pénibilité qui permettront aux travailleurs exposés aux critères de pénibilité de bénéficier de mesures de fin de carrière aménagées ;
- Amélioration des connaissances épidémiologiques (exploitation statistique à large échelle des données par un organisme d'expertise public) sur la pénibilité au travail, le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs qui permettront
 - De prévenir les conséquences de l'exposition à la pénibilité au travail
 - D'assurer une traçabilité des expositions
 - De mieux connaître les risques et leurs conséquences (approche aussi selon le genre)
 - De faire évoluer les système de reconnaissance de la pénibilité au travail en fonction de l'évolution du monde du travail et l'évolution des connaissances scientifiques.
- Elaboration de critères de pénibilité qui permettront aux travailleurs exposés aux critères de pénibilité de bénéficier de mesures de prévention de la pénibilité dès le début et tout au long de leur carrière professionnelle ;

Sur ce dernier point, la reconnaissance de la pénibilité porte sur l'exposition à des facteurs de pénibilité (exercice d'un métier) pendant une certaine durée (carrière).

Ces deux paramètres doivent être conjointement pris en compte.

3. Indicateurs/critères

Une situation professionnelle peut être considérée comme pénible s'il y a

- eu une exposition pendant une certaine durée
- à un ou à plusieurs des critères physiques et psychosociaux que nous reprendrons dans une note complémentaire.
- Cette situation est susceptible de produire des effets à long terme et irréversibles sur la santé du travailleur ou cette situation peut aussi être considérée comme intenable sur une période prolongée ou intenable à partir d'un certain âge (les conséquences de la pénibilité s'accroissent avec l'âge).

4. Opérationnalisation

4.1. Système général

Etant donné que l'approche de la pénibilité prônée ici porte sur l'ensemble de la carrière, il y a lieu de concevoir un système efficace d'enregistrement centralisé et permanent (qui exige la collaboration obligatoire des entreprises et/ou des services externes de prévention) comptabilisant les périodes où le travailleur s'est trouvé dans une situation professionnelle reconnue comme pénible.

Ce système nécessite plus particulièrement l'adaptation de la législation sur le bien-être au travail.

Avec la collaboration du médecin du travail et de la même manière que prévue par l'article 6 de l'AR relatif à la surveillance de la santé (élaboration des listes de travailleurs soumis à la surveillance de la santé), l'employeur communique les critères d'exposition auxquels est exposé chaque travailleur.

Par ailleurs, il faut notamment obtenir les garanties nécessaires pour que les PME et plus largement, les entreprises sans CPPT ou sans DS, soient correctement enregistrées.

Enfin et sans préjudice des dispositions antérieures, il y a lieu de permettre l'association des secteurs d'activité à l'opérationnalisation du système.

4.2. Système transitoire

Dès lors que le système d'enregistrement décrit ci-avant ne sera mis en place que pour l'avenir, il y a lieu de permettre au travailleur de démontrer par tout moyen approprié qu'il répond aux critères.

5. Valorisation du travail dans le cadre d'une situation professionnelle reconnue comme pénible

Il convient de rappeler que la mise en place d'un système dérogatoire lié à la pénibilité s'inscrit comme une compensation suite au relèvement de l'âge légal pour la pension et la pension anticipée. Les déclarations politiques qui ont été faites à ce propos ont suscité de fortes attentes chez les travailleurs. Une décision sur la pénibilité et ses conséquences est donc urgente et prioritaire.

La compensation de la pénibilité dans le cadre des pensions peut s'effectuer de plusieurs manières :

- abaissement des exigences d'âge;
- abaissement des exigences de carrière ;

Le départ anticipée en pension suite au nouveau système de pénibilité ne peut en aucun cas entraîner une réduction du montant de la pension.

6. Critères

Afin d'assurer la lisibilité du système et une certaine cohérence avec le secteur public, les critères de pénibilité à définir devraient s'inscrire dans les 4 catégories suivantes :

1. Conditions de travail contraignantes suite à des inconvénients physiques au niveau de l'environnement de travail ou de la charge physique.
2. Organisation de travail contraignante.
3. Charge de travail émotionnelle ou mentale.
4. Risques de sécurité accrus.

Une note complémentaire viendra éclaircir et affiner notre propos sur les catégories de critères.



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 64.111/1-4
van 10 oktober 2018

avis 64.111/1-4
du 10 octobre 2018

over

sur

een voorontwerp van wet 'met
betrekking tot de erkenning
van de zwaarte van sommige
functies voor de
toegangsvoorwaarden tot het
vervroegd pensioen en de
berekening van het
pensioenbedrag'

un avant-projet de loi 'relative
à la reconnaissance de la
pénibilité de certaines
fonctions pour les conditions
d'accès à la pension anticipée
et pour le calcul du montant de
la pension'

‡LW-CEKSEIEI-GEBBVT‡

Op 27 juli 2018 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Pensioenen verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 12 september 2018,^(*) een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag'.

De titels 1, 3 en 4 van het voorontwerp zijn door de eerste kamer onderzocht op 20 september 2018. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Chantal BAMPS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Wendy DEPESTER, auditeur.

De titels 1, 2 en 4 (artikel 39) van het voorontwerp zijn door de vierde kamer onderzocht op 19 september 2018. De kamer was samengesteld uit Martine BAGUET, kamervoorzitter, Bernard BLÉRO en Wanda VOGEL, staatsraden, Sébastien VAN DROOGHENBROECK en Jacques ENGLEBERT, assessoren, en Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jean-Luc PAQUET, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 10 oktober 2018.

*

^(*) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege wordt verlengd met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

Le 27 juillet 2018, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre des Pensions à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 12 septembre 2018 (**), sur un avant-projet de loi 'relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension'.

Les titres 1, 3 et 4 de l'avant-projet ont été examinés par la première chambre le 20 septembre 2018. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Chantal BAMPS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Wendy DEPESTER, auditeur.

Les titres 1, 2 et 4 (article 39) de l'avant-projet ont été examinés par la quatrième chambre le 19 septembre 2018. La chambre était composée de Martine BAGUET, président de chambre, Bernard BLÉRO et Wanda VOGEL, conseiller d'État, Sébastien VAN DROOGHENBROECK et Jacques ENGLEBERT, assesseurs, et Anne-Catherine VAN GEERSDAELE, greffier.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 10 octobre 2018.

*

(**) Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, *in fine*, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juillet au 31 juillet ou lorsqu'il expire entre le 15 juillet et le 15 août.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2.1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet beoogt een regeling in te voeren voor het erkennen van de zwaarte van sommige uitgeoefende functies of beroepsactiviteiten, en de weerslag daarvan op de toegang tot het vervroegd pensioen en op de berekening van het pensioenbedrag, in de pensioenregelingen voor de overheidssector (titel 2), voor de werknemers in de privé-sector (titel 3) en voor de zelfstandigen (titel 4). In elk van die titels worden de elementen opgesomd die bepalend zijn voor de zwaarte van hetzij de functie van een personeelslid (overheidssector), hetzij de functie van een werknemer (privé-sector), hetzij de beroepsactiviteiten van een zelfstandige, met het oog op de erkenning van een functie resp. een zelfstandig beroep als zijnde zwaar, en wordt de wijze bepaald waarop het resultaat van de toetsing van deze elementen kan worden omgezet in pensioenrechten, meer bepaald wat betreft de berekening van de loopbaanvoorwaarde voor een vervroegde uittreding of voor de verhoging van het pensioenbedrag.

2.2. De volgende elementen zijn bepalend voor de zwaarte van de functie van het personeelslid en de werknemer of van de beroepsactiviteiten van de zelfstandige:

- belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïenten verbonden aan de werkomgeving of door lichamelijke belasting;
- belastende werkorganisatie;
- belasting omwille van verhoogde veiligheidsrisico's;
- belasting van mentale of emotionele aard.

Het element 'belasting van mentale of emotionele aard' kan enkel in aanmerking worden genomen in combinatie met één of meer van de drie andere elementen.

De aanwezigheid van één of meer van deze elementen dient objectief, meetbaar, controleerbaar en registreerbaar te kunnen worden vastgesteld.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

Voor sommige personen met een handicap worden de uitgeoefende functie of beroepsactiviteiten *per se* als zwaar beschouwd.²

Voor elk pensioenstelsel worden vooraf de financiële grenzen bepaald die in acht moeten worden genomen bij het bepalen van de functies of beroepsactiviteiten die als zwaar worden beschouwd.

2.3. De wijze waarop een functie in de overheidssector en de privé-sector als zwaar wordt erkend is verschillend van de wijze waarop de beroepsactiviteiten van een zelfstandige als zwaar worden erkend. Voor de personeelsleden van de overheidssector en de werknemers van de privé-sector gebeurt de erkenning van een functie als zijnde zwaar *collectief*, via een koninklijk besluit met een lijst van zware functies, die vijfjaarlijks geëvalueerd wordt rekening houdende o.a. met de respectievelijk door de overheid of de werkgever genomen maatregelen om de zwaarte van de functie te verminderen en met de vooraf bepaalde financiële ruimte. De beroepsactiviteiten van een zelfstandige worden evenwel *individueel* als zijnde zwaar erkend, middels een aanvraag bij de door het voorontwerp in het leven geroepen 'Commissie Zwaar Werk' (d.i. een paritair samengestelde commissie die zal worden opgericht bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen), die moet beoordelen of de beroepsactiviteiten van een zelfstandige wel degelijk als zwaar kunnen worden erkend. De aanvrager krijgt de mogelijkheid om tegen de beslissing van deze Commissie in beroep te gaan bij de arbeidsrechtbank.

2.4. De erkenning van een functie als zijnde zwaar laat het personeelslid of de werknemer die deze functie gedurende een minimumperiode van tien jaar uitoefent toe om, middels een verhogingscoëfficiënt, vroeger het pensioen op te nemen of een hoger pensioenbedrag te genieten in de vorm van een pensioencomplement. Voor een zelfstandige die gedurende een minimumperiode van tien jaar beroepsactiviteiten uitoefent die door de voornoemde Commissie worden erkend als zijnde zwaar, gelden *mutatis mutandis* dezelfde regels aangaande de vervroegde opname van het pensioen of het genot van een hoger pensioenbedrag.

2.5. In de pensioenregeling voor de openbare sector gaat het invoeren van een erkenningsregeling voor het bepalen van de zwaarte van een functie gepaard met het afschaffen van de verhogingscoëfficiënten en de preferentiële tantièmes (hoofdstuk 2 van titel 2) en de afschaffing van de preferentiële stelsels van de militairen en het rijdend personeel van de Belgische Spoorwegen (hoofdstuk 3 van titel 2).

2.6. De per pensioensector ontworpen regelingen treden telkens in werking op 1 januari 2020.

² Meer bepaald personen waarvan de graad van afhankelijkheid overeenkomt met (overheidssector) of erkend was of is als (privé-sector en zelfstandigen) een persoon met een handicap behorend tot de derde, de vierde of de vijfde categorie, gedefinieerd in respectievelijk artikel 6, § 2, 3°, 4° en 5°, van de wet van 27 februari 1987 'betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap'.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKINGEN BETREFFENDE DE VOOR DE DRIE REGELINGEN GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

3.1. Uit de tekst van de ontworpen bepalingen blijkt dat “de belasting van mentale of emotionele aard” een van de vier elementen van zwaarte is die aanleiding kunnen geven tot de erkenning van een functie of beroepsactiviteit als zijnde zwaar. In de regelingen die betrekking hebben op de openbare sector en op de werknemers wordt echter niet uitdrukkelijk bepaald dat dit element van zwaarte altijd gecombineerd moet kunnen worden met minstens één ander element van zwaarte. Dat dit laatste het geval is blijkt enkel uit de memorie van toelichting bij deze bepalingen, alsook, op impliciete wijze, uit de ontworpen bepalingen die betrekking hebben op het bepalen van de gevolgen van de vaststelling dat een functie zwaar is (zie bijvoorbeeld het ontworpen artikel 4^{ter}, eerste lid, 1^o, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 ‘tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen’ – artikel 27 van het voorontwerp). In de ontworpen bepalingen die de elementen van zwaarte opsommen, dient in elk van de drie regelingen telkens uitdrukkelijk te worden bepaald dat het element “belasting van mentale of emotionele aard” enkel geldt in combinatie met een of meer van de andere elementen.

3.2. In dit verband dient er bovendien op te worden gewezen dat de memorie van toelichting geen verantwoording bevat voor de voorwaarde dat de ‘belasting van mentale of emotionele aard’ niet op zichzelf kan worden ingeroepen en steeds gecombineerd moet worden met minstens één ander element van zwaarte.³ Aldus wordt een verschil in behandeling ingevoerd tussen enerzijds functies of beroepsactiviteiten waarvoor het element inzake de belasting van mentale of emotionele aard wel kan worden gecombineerd met een ander element en anderzijds functies of beroepsactiviteiten waarvoor die belasting niet kan worden gecombineerd met een ander element. Dat verschil in behandeling zal moeten kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. De Raad van State, afdeling Wetgeving, ziet die verantwoording op het eerste gezicht niet voor bepaalde functies of beroepsactiviteiten waarvoor de belasting van mentale of emotionele aard om evidente redenen in ruime mate aanwezig moet worden geacht, zonder dat daarbij sprake is van een belasting op grond van één van de drie andere elementen. De keuze om geen enkele van die functies of beroepsactiviteiten als zwaar te laten erkennen in het kader van de ontworpen regeling, omdat geen van de drie andere elementen aanwezig is, zal in elk geval verantwoord moeten kunnen worden.

³ Gevraagd waarom de belasting van mentale of emotionele aard niet op zichzelf kan bestaan als element van zwaarte, heeft de gemachtigde, inzonderheid met betrekking tot de regeling voor werknemers, het volgende geantwoord:

“C’est le résultat de longues discussions avec les représentants des travailleurs, d’abord au Comité national des Pensions et ensuite au Comité A, qui ont conduit à un protocole d’accord avec 2 syndicats sur trois au Comité A. Il a été décidé de considérer l’élément émotionnel comme un élément de pénibilité à part entière mais n’ayant qu’un effet aggravant sur la pénibilité sans pouvoir avoir d’effet pris isolément. Il apparaît d’ailleurs que le plus souvent l’élément émotionnel intervient concomitamment à un autre élément de pénibilité.”

4.1. In de verschillende regelingen wordt bepaald dat een functie of een beroepsactiviteit een erkenning als zijnde zwaar kan genieten wanneer deze wordt uitgeoefend door een persoon met een handicap.

Het begrip ‘persoon met een handicap’ wordt in het voorontwerp op verschillende wijzen omschreven. In de pensioenregeling van de overheidssector wordt daaronder begrepen een “personeelslid met een handicap *waarvan de graad van onafhankelijkheid overeenkomt met de derde, vierde of vijfde categorie bedoeld in artikel 6, § 2, 3°, 4° of 5° van de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap*” (art. 6, §§ 1 en 2, van het voorontwerp). In de pensioenregelingen voor werknemers en voor zelfstandigen wordt daaronder verstaan “de werknemer of de zelfstandige *die is of was erkend als persoon met een handicap behorend tot de derde, vierde of vijfde categorie gedefinieerd in artikel 6, § 2, 3°, 4° of 5° van de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap*” (artikelen 28 en 36 van het voorontwerp). Er valt niet in te zien om welke reden een verschillende omschrijving wordt gehanteerd al naargelang de betrokken pensioenregeling, mede gelet op de gevolgen die de tweede omschrijving van het begrip ‘persoon met een handicap’ met zich brengt (zie de opmerking hierna).

4.2. De afbakening van het begrip “persoon met een handicap” via het (erkende) recht op een integratietegemoetkoming, die het voorontwerp beoogt in te voeren in de regelingen voor de werknemers en de zelfstandigen, heeft bepaalde gevolgen, die een ongelijke behandeling kunnen creëren waarvoor de verantwoording niet wordt gezien.

Vooreerst geldt voor het recht op een integratietegemoetkoming een dubbele leeftijdsvereiste (zie art. 2, § 2, van de wet van 27 februari 1987): de aanvrager moet minstens 21 jaar en – op het ogenblik van de aanvraag – minder dan 65 jaar zijn. Dat heeft als gevolg dat noch de arbeidsprestaties geleverd voor de leeftijd van 21 jaar, noch de arbeidsprestaties van een persoon die eerst na de leeftijd van 65 jaar een aanvraag tot erkenning indient, aanleiding kunnen geven tot de erkenning van de zwaarte van de functie of de beroepsactiviteit.

Voorts geldt voor het toekennen van het recht op een integratietegemoetkoming een bestaansmiddelentoets (art. 7 van de wet van 27 februari 1987). Een persoon met een handicap (of de persoon met wie hij een huishouden vormt) kan in die mate over bestaansmiddelen beschikken dat zijn integratietegemoetkoming tot nul wordt herleid. Het is mogelijk dat hij om die reden afziet van een aanvraag om tegemoetkomingen, waardoor zijn recht op die tegemoetkoming niet is erkend. Het ontbreken van die erkenning betekent derhalve niet noodzakelijk dat de betrokken persoon niet aan de wettelijke voorwaarden inzake zelfredzaamheid voldoet. De betrokkene zou in de mogelijkheid moeten verkeren om dit desgevallend op een andere manier dan via de erkenning aan te tonen, waardoor de betrokkene zich in een gelijkaardige situatie van handicap zou kunnen bevinden als de persoon die gerechtigd is of was op een integratietegemoetkoming. Er valt niet goed in te zien hoe dit verschil in behandeling op deugdelijke wijze zou kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

De steller van het voorontwerp dient na te gaan of de hiervoor geschetste gevolgen van de koppeling aan het recht op een integratietegemoetkoming, en de vraag naar de verenigbaarheid ervan met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel, niet eveneens moeten worden betrokken op sommige personen met een handicap die zijn tewerkgesteld in de openbare sector.⁴

4.3. Uit de ontworpen bepalingen blijkt voorts dat de personen die worden beschouwd⁵ of erkend zijn⁶ als persoon met een handicap behorend tot de derde, de vierde of de vijfde categorie gedefinieerd in respectievelijk artikel 6, § 2, 3°, 4° en 5°, van de wet van 27 februari 1987 ‘op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap’ *per se* worden erkend als personen die een functie of een beroepsactiviteit uitoefenen als zijnde zwaar. De memorie van toelichting bevat evenwel geen verantwoording voor het uitgangspunt dat alle functies of beroepsactiviteiten die uitgeoefend worden door deze personen dienen te worden erkend als zijnde zwaar, ongeacht bijvoorbeeld de vraag of de handicap al dan niet een invloed uitoefent op de uitoefening van de functie of de beroepsactiviteit.

Daarnaast bevat de memorie van toelichting evenmin een verantwoording voor de keuze om personen die beschouwd worden of erkend zijn als persoon met een handicap behorend tot de eerste en de tweede categorie gedefinieerd in respectievelijk artikel 6, § 2, 1° en 2°, van de wet van 27 februari 1987 niet *per se* te erkennen als personen die een functie of een beroepsactiviteit uitoefenen als zijnde zwaar.⁷

Voor de hiervoor genoemde verschillen in behandeling dient een deugdelijke verantwoording voorhanden te zijn in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

5. In de drie regelingen wordt telkens bepaald dat bij de erkenning van een functie of beroepsactiviteit als zijnde zwaar, verplicht rekening moet worden gehouden met de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen. Op die wijze wordt de toepassing van een objectief criterium (het vaststellen van de zwaarte van een functie of beroepsactiviteit) en een financieel criterium (het beperken van de daartoe vereiste financiële middelen) gecombineerd, hetgeen aanleiding kan geven tot situaties die moeilijk te verantwoorden vallen in het licht van het gelijkheidsbeginsel. Zo is het mogelijk dat een functie of beroepsactiviteit die objectief als zwaar wordt gekwalificeerd niet officieel wordt erkend als zijnde zwaar omwille van de financiële beperkingen. Vraag is in hoeverre het in dat geval te verantwoorden valt dat de ene functie of beroepsactiviteit wel, en de andere niet officieel wordt erkend, nu ze beide objectief, op

⁴ Dit zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn voor de personen met een handicap die bij de federale overheid zijn tewerkgesteld, zonder dat toepassing is gemaakt van het quotum bepaald in artikel 3 van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 ‘houdende diverse maatregelen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsselectie en met betrekking tot de stage’, en waarvan het recht op een integratietegemoetkoming niet is erkend.

⁵ Personeelsleden van de publieke sector (artikel 6, § 1 en 2, van het voorontwerp).

⁶ Werknemers en zelfstandigen (artikelen 28 en 36 van het voorontwerp).

⁷ In dit verband merkte de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap in zijn advies van 1 juni 2018 op dat “er niet altijd een direct verband bestaat tussen de ernst van de handicap en de zwaarte van het werk” en dat “[h]et NHRPH er dan ook voor [pleit] om de erkenning van de zwaarte uit te breiden tot alle mensen die als persoon met een handicap worden erkend” omdat “[v]oor sommige mensen in de categorieën 1 tot en met 3 (...) gaan werken op zich al een erg zware inspanning [kan] zijn, waardoor hun werk op die manier al het etiket ‘zwaar’ verdient”.

grond van de vier in het voorontwerp bepaalde elementen, als zwaar kunnen worden gekwalificeerd.⁸

6. Uit de ontworpen bepalingen blijkt dat de hoegrootheid van de coëfficiënt waarmee de vanaf 1 januari 2020 daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een als zwaar erkende functie of beroepsactiviteit worden vermenigvuldigd, afhankelijk is van het aantal elementen van zwaarte dat de functie omvat: de coëfficiënt is 0,05 als de functie slechts één element van zwaarte omvat, de coëfficiënt is 0,10 als de functie twee elementen van zwaarte omvat en de coëfficiënt is 0,15 als de functie drie of vier elementen van zwaarte omvat. Daarbij wordt ervan uitgegaan, zo blijkt uit de memorie van toelichting, dat een functie met meerdere elementen van zwaarte een zwaardere functie is dan een functie met slechts één element van zwaarte.

Zo weliswaar kan worden aangenomen dat de coëfficiënt wordt bepaald aan de hand van het aantal elementen van zwaarte die de functie of beroepsactiviteit omvat, en dus niet aan de hand van de intensiteit van de elementen van zwaarte van de functie of beroepsactiviteit, dient niettemin in het licht van het gelijkheidsbeginsel te kunnen worden verantwoord waarom de coëfficiënt voor een functie of beroepsactiviteit die drie elementen van zwaarte omvat dezelfde is als deze voor een functie of beroepsactiviteit die vier elementen van zwaarte omvat. De memorie van toelichting bevat evenwel geen dergelijke verantwoording.

7. In de drie stelsels wordt voorzien in een regeling van vijfjaarlijkse evaluatie van de lijst van functies (openbare sector en werknemers) of van de “weerlegbare vermoedens” die wijzen op de aanwezigheid of afwezigheid van de elementen van zwaarte van beroepsactiviteiten (zelfstandigen), waarbij wordt rekening gehouden met de op voorhand vastgelegde limieten van beschikbare financiële middelen (openbare sector, werknemers en zelfstandigen) en met de maatregelen die zijn ingevoerd door de overheden en instellingen (openbare sector) of de werkgevers (werknemers) om de zwaarte van de functie te verminderen.

Wat de voorwaarde betreft inzake de voorafgaandelijke begrenzing van de financiële middelen, wordt verwezen naar hetgeen hiervoor *sub* 5 is opgemerkt.

Voorts is het niet duidelijk hoe deze maatregelen op *algemene* wijze, met name voor alle betrokken overheden en instellingen of werkgevers samen kunnen worden geëvalueerd, opdat de gevolgen van die evaluatie zouden kunnen gelden voor alle betrokken overheden, instellingen of werkgevers die een dergelijke functie organiseren. De vraag rijst immers hoe in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel zou kunnen worden verantwoord dat op grond van een *individuele* evaluatie per overheid, instelling of werkgever, wat betreft de gevolgen ervan, een verschil in behandeling zou worden ingevoerd tussen de betrokken overheden, instellingen en werkgevers, en de respectievelijk betrokken personeelsleden of werknemers, al

⁸ Met de beperktheid van de beschikbare financiële middelen zou wel rekening kunnen worden gehouden bij het bepalen van de gevolgen die gekoppeld worden aan het feit dat een bepaalde functie of beroepsactiviteit wordt erkend als zijnde zwaar (bijv. bij het bepalen van de hoegrootheid van de vermenigvuldigingscoëfficiënten of bij het vastleggen van het bedrag van het pensioencomplement), aangezien in dat geval de gevolgen van de beperking van de financiële middelen zich zouden uitstrekken tot *alle* objectief als zwaar gekwalificeerde functies of beroepsactiviteiten, en niet enkel tot die welke niet officieel worden erkend als zijnde zwaar.

naargelang al dan niet maatregelen zijn genomen om de zwaarte van een bepaalde functie, die gemeen is aan verschillende overheden, instellingen of werkgevers, te verminderen. In dat verband moet er overigens ook rekening mee worden gehouden dat er als zodanig geen dwingende wettelijke verplichting voorhanden is om de zwaarte van een functie te verminderen,⁹ en dat het voorontwerp evenmin dergelijke verplichting inhoudt.

Ten slotte is het niet duidelijk wat de gevolgen zijn van de ingevolge evaluatie aan de lijst van zware functies (openbare sector en privé-sector) of aan de lijst van weerlegbare vermoedens (zelfstandigen) aangebrachte wijzigingen op de individuele rechten van de betrokken personeelsleden, werknemers of zelfstandigen. Op dat punt bevat het voorontwerp geen enkele regeling. Ter wille van de rechtszekerheid dient het voorontwerp met een regeling in die zin te worden aangevuld.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Opschrift

8. Uit het voorontwerp blijkt dat voor personeelsleden van de openbare sector en voor werknemers van de privé-sector de functie kan worden erkend als zijnde zwaar, en dat voor zelfstandigen de beroepsactiviteiten als zelfstandige kunnen worden erkend als zijnde zwaar. Aangezien er in het opschrift van het voorontwerp van wet enkel sprake is van “de erkenning van de zwaarte van sommige functies”, dekt dit opschrift niet de volledige inhoud van het voorontwerp. Hieraan dient te worden verholpen.

TITEL 1 – ALGEMENE BEPALING

9. Bij deze titel zijn geen opmerkingen te maken.

⁹ Wel bepaalt artikel 5, § 1, eerste lid en tweede lid, f), van de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’ dat de werkgever de nodige maatregelen treft ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en dat hij daartoe onder meer het volgende algemeen preventiebeginsel toepast: “f) de aanpassing van het werk aan de mens, met name wat betreft de inrichting van de werkposten, en de keuze van de werkkuitrusting en de werk- en produktiemethoden, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken”.

TITEL 2 – BEPALINGEN BETREFFENDE DE PENSIOENEN VAN DE OVERHEIDSSECTOR

Artikelen 14, 17 en 24

10. In de artikelen 14, 17 en 24 van het voorontwerp wordt telkens bepaald dat het betrokken hoofdstuk of de betrokken afdeling in werking treden “op 1 januari 2020 en ten vroegste op de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit bedoeld in artikel 4, § 1, eerste lid [van het voorontwerp]”. Deze bepalingen houden een contradictie in, aangezien op die wijze de wetgever enerzijds de datum van inwerkingtreding uitdrukkelijk zelf bepaalt en, anderzijds, tegelijk de inwerkingtreding laat afhangen van de datum van inwerkingtreding van een nog te nemen koninklijk besluit. Die contradictie moet worden weggewerkt.

TITEL 3 – BEPALINGEN BETREFFENDE DE PENSIOENEN VAN WERKNEMERS

Artikel 25

11. In het ontworpen artikel 15^{ter} van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 ‘betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers’ is het niet duidelijk wat precies wordt verstaan onder het begrip “functie” van een werknemer. In tegenstelling tot wat het geval is voor de besturen en instellingen die behoren tot de openbare sector, bestaat er voor de privé-sector geen op algemene wijze vastgestelde lijst van functies die beantwoorden aan een bepaalde inhoudelijke omschrijving. Dit begrip vormt nochtans een essentieel element van de ontworpen regeling, zodat het ten zeerste aanbeveling verdient om het nader te omschrijven en af te bakenen. Bij het *in concreto* bepalen van functies die als zijnde zwaar worden erkend in de privé-sector, zal er bovendien, om de hiervoor aangehaalde reden, in eerste instantie rekening moeten worden gehouden met de inhoud van de activiteiten die door de werknemer daadwerkelijk worden verricht, veeleer dan met de benaming die de werkgever aan een bepaalde functie heeft gegeven.

Artikel 27

12. In de inleidende zin van artikel 27 van het voorontwerp dienen de woorden “titel I van” te worden ingevoegd tussen de woorden “hoofdstuk 2 van” en de woorden “het koninklijk besluit”.

13. In het ontworpen artikel 4^{ter}, tweede lid, van het koninklijk besluit van 23 december 1996, wordt bepaald dat als de functie uitgeoefend op 31 december 2019 identiek is aan de functie uitgeoefend op 1 januari 2020, de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten sinds 1 januari 2010 en uitgevoerd bij dezelfde werkgever worden vermenigvuldigd met de coëfficiënt van 0,05.

14.1. Vooreerst dient te worden vastgesteld dat enkel de vergelijking wordt gemaakt tussen de functie uitgeoefend op 1 januari 2020 en de functie uitgeoefend op 31 december 2019. Als deze functies identiek zijn, treedt de overgangmaatregel in werking. Er wordt evenwel niet

bepaald dat de functie uitgeoefend gedurende de hele of een deel van de periode die loopt van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2019 identiek moet zijn aan de functie uitgeoefend op 1 januari 2020. Wellicht wordt bedoeld dat de functie uitgeoefend gedurende de hele of een deel van de periode die loopt van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2019 identiek is aan de functie uitgeoefend op 1 januari 2020. Dit dient in elk geval te worden verduidelijkt in de tekst van het voorontwerp.

14.2. In laatstgenoemde hypothese is het evenwel niet duidelijk waarom enkel de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een identieke zware functie als de functie uitgeoefend op 1 januari 2020 sinds 1 januari 2010 worden vermenigvuldigd met de coëfficiënt van 0,05 en waarom niet ook de daadwerkelijk gepresteerde voltijdse dagequivalenten in een andere zware functie (ook al is deze niet identiek aan de functie uitgeoefend op 1 januari 2020) sinds 1 januari 2010 kunnen worden vermenigvuldigd met de coëfficiënt van 0,05. Voorts is het niet duidelijk waarom deze functie “bij dezelfde werkgever” moet worden uitgeoefend. De voornoemde beleidskeuzes, die een verschil in behandeling creëren al naargelang al dan niet aan de gestelde voorwaarde wordt voldaan, zullen moeten kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

14.3. In het ontworpen artikel 4ter, tweede lid, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 wordt het best bepaald dat de afwijkende regel die in die bepaling is opgenomen geldt voor de voltijdse dagequivalenten gepresteerd in de periode “sinds 1 januari 2010 en tot 31 december 2019”.

15. De Nederlandse en de Franse tekst van het ontworpen artikel 4ter, voorlaatste lid, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 dienen beter met elkaar in overeenstemming te worden gebracht. Nu is er in de Franse tekst sprake van “et visés aux alinéas 1^{er} et 2”, terwijl hiervan geen equivalent is in de Nederlandse tekst.

Artikel 28

16. In de inleidende zin van artikel 28 van het voorontwerp dienen de woorden “titel I van” te worden ingevoegd tussen de woorden “hoofdstuk 2 van” en de woorden “hetzelfde besluit”.

Artikel 29

17. In de inleidende zin van artikel 29 van het voorontwerp dienen de woorden “titel I van” te worden ingevoegd tussen de woorden “hoofdstuk 3 van” en de woorden “hetzelfde besluit”.

TITEL 4 – BEPALINGEN BETREFFENDE DE PENSIOENEN VAN ZELFSTANDIGENArtikel 33

18. Aangezien de ontworpen bepaling, opgenomen in artikel 33 van het voorontwerp, ingevoegd dient te worden in hoofdstuk V, titel b), van het koninklijk besluit nr. 38 (thans omvattende de artikelen 21 en *21bis*) en hoofdstuk V, titel c), van hetzelfde besluit thans reeds een artikel 22 bevat, dient de ontworpen bepaling te worden ingevoegd tussen de artikelen *21bis* en 22, zodat de ontworpen bepaling dient te worden aangeduid met “artikel *21ter*” in plaats van met “artikel 22”.

Alle verwijzingen in het voorontwerp naar “artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 38” dienen bijgevolg te worden vervangen door verwijzingen naar “artikel *21ter* van het koninklijk besluit nr. 38”.

19. De steller van het voorontwerp dient na te gaan of het ontworpen artikel 22, § 4, negende lid, van het koninklijk besluit nr. 38 (dat artikel *21ter*, § 4, negende lid, dient te worden) niet moet worden aangevuld met de woorden “of desgevallend de Kamervoorzitter”.

Artikel 34

20. Aangezien de ontworpen bepaling, opgenomen in artikel 34 van het voorontwerp, ingevoegd dient te worden in hoofdstuk V, titel b), van het koninklijk besluit nr. 38 (omvattende de artikelen 21, *21bis* en het ontworpen artikel 22 (lees: *21ter*)) en hoofdstuk V, titel c), van hetzelfde besluit reeds een artikel 22 bevat, dient de ontworpen bepaling te worden ingevoegd tussen het ontworpen artikel *21ter* en het bestaande artikel 22, zodat de ontworpen bepaling dient te worden aangeduid met “artikel *21quater*” in plaats van met “artikel *22bis*”.

Alle verwijzingen in het voorontwerp naar “artikel *22bis* van het koninklijk besluit nr. 38” dienen bijgevolg te worden vervangen door verwijzingen naar “artikel *21quater* van het koninklijk besluit nr. 38”.

21. Uit het ontworpen artikel *22bis*, § 4, vierde lid, van het koninklijk besluit nr. 38 (dat artikel *21quater*, § 4, vierde lid, dient te worden) blijkt dat, bij wijze van overgangsmaatregel, de erkenning van de beroepsactiviteiten als zijnde zwaar ook kan gelden voor kwartalen vanaf het eerste kwartaal van 2010, op voorwaarde dat het eerste kwartaal van 2020 is erkend, dat het gaat om dezelfde beroepsactiviteiten als zelfstandige en dat er geen onderbreking is tussen de beroepsactiviteit als zelfstandige tijdens het eerste kwartaal van 2020 en de voorafgaande kwartalen. Het is niet duidelijk waarom als voorwaarde geldt dat de zelfstandige in de periode 2010-2020 dezelfde beroepsactiviteiten moet hebben verricht, en bijvoorbeeld geen andere beroepsactiviteiten die eveneens, eventueel op grond van andere elementen van zwaarte, door de Commissie Zwaar Werk als zwaar zouden kunnen worden erkend, en er geen onderbreking van deze beroepsactiviteiten mag zijn geweest. Die beleidskeuzes, die een verschil in behandeling creëren al naargelang al dan niet aan de gestelde voorwaarde wordt voldaan, zullen moeten kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

†LW-CEKSEIEI-GEBBVT†

Artikel 35

22. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel *3bis*, negende lid, van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 dienen de woorden “voornoemde koninklijk besluit van ...” te worden vervangen door de woorden “voornoemd koninklijk besluit van 23 december 1996”.

Artikel 36

23. In het ontworpen artikel *3ter*, vierde lid, van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 dient de verwijzing naar “artikel *3bis*, derde lid” te worden vervangen door een verwijzing naar “artikel *3bis*, vijfde lid”.

EINDCONCLUSIE

24. Gelet op de veelvuldige vragen betreffende de overeenstemming van bepaalde onderdelen van de ontworpen regeling met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel en de onduidelijkheid en de onvolledigheid van de regeling op een aantal punten, dient het voorontwerp van wet in zijn geheel door de adviesaanvrager aan een grondig bijkomend onderzoek te worden onderworpen.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2.1.1. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de régler la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions ou activités professionnelles exercées et leur incidence sur l'accès à la pension anticipée et sur le calcul du montant de la pension, dans les régimes de pension du secteur public (titre 2), des travailleurs salariés du secteur privé (titre 3) et des travailleurs indépendants (titre 4). Chacun de ces titres énumère les éléments déterminants pour la pénibilité soit de la fonction d'un membre du personnel (secteur public), soit de la fonction d'un travailleur salarié (secteur privé), soit des activités professionnelles d'un travailleur indépendant, en vue de la reconnaissance de la pénibilité, respectivement, d'une fonction et d'une profession indépendante, et fixe les modalités de la conversion du résultat du contrôle de ces éléments en droits à la pension, plus précisément en ce qui concerne le calcul de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite ou pour la majoration du montant de la pension.

2.2. Les éléments suivants sont déterminants pour la pénibilité de la fonction du membre du personnel et du travailleur salarié ou des activités professionnelles du travailleur indépendant :

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

L'élément 'pénibilité de nature mentale ou émotionnelle' peut uniquement être pris en considération en combinaison avec un ou plusieurs des trois autres éléments.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

La présence d'un ou de plusieurs de ces éléments doit pouvoir être établie de façon objective, mesurable, contrôlable et enregistrable.

Pour certaines personnes handicapées, la fonction ou les activités professionnelles exercées sont considérées comme pénibles par nature ².

Les limites financières qui doivent être prises en compte lors de la détermination des fonctions ou des activités professionnelles reconnues comme pénibles sont fixées préalablement pour chaque régime de pension.

2.3. Les modalités de reconnaissance de la pénibilité d'une fonction dans le secteur public et dans le secteur privé sont différentes des modalités de reconnaissance de la pénibilité des activités professionnelles d'un travailleur indépendant. Pour les membres du personnel du secteur public et les travailleurs salariés du secteur privé, la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction intervient de manière *collective*, par le biais d'un arrêté royal comportant une liste de fonctions pénibles, qui est évaluée tous les cinq ans en tenant compte, notamment, des mesures prises respectivement par l'autorité ou l'employeur pour réduire la pénibilité de la fonction et de la marge financière préalablement déterminée. La pénibilité des activités professionnelles d'un travailleur indépendant est toutefois reconnue *individuellement* au moyen d'une demande introduite auprès de la 'Commission Travail pénible' (c'est-à-dire une commission composée paritairement qui sera instituée auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants), créée par l'avant-projet, qui doit apprécier si les activités professionnelles d'un travailleur indépendant peuvent effectivement être reconnues comme pénibles. Le demandeur a la possibilité d'introduire un recours contre la décision de cette Commission devant le tribunal du travail.

2.4. La reconnaissance de la pénibilité d'une fonction permet au membre du personnel ou au travailleur salarié qui exerce cette fonction pendant une période minimale de dix ans, sur la base d'un coefficient d'augmentation, de partir plus tôt à la retraite ou de bénéficier d'un montant de pension plus élevé sous la forme d'un complément de pension. Les mêmes règles relatives au départ anticipé à la retraite ou au bénéfice d'un montant de pension plus élevé s'appliquent, *mutatis mutandis*, au travailleur indépendant qui exerce pendant une période minimale de dix ans des activités professionnelles reconnues comme pénibles par la part de la Commission précitée.

2.5. Dans le régime de pension du secteur public, l'instauration d'un régime de reconnaissance relatif à la pénibilité d'une fonction va de pair avec la suppression des coefficients d'augmentation et des tantièmes préférentiels (chapitre 2 du titre 2) et la suppression des régimes préférentiels des militaires et du personnel roulant des chemins de fer belges (chapitre 3 du titre 2).

2.6. Les régimes en projet par secteur de pension entrent chaque fois en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

² En particulier, les personnes dont le degré d'autonomie correspond (secteur public) à celui d'une personne handicapée appartenant à la catégorie 3, 4 ou 5, ou a été ou est reconnu (secteur privé et travailleurs indépendants) à celui d'une personne handicapée appartenant à la catégorie 3, 4 ou 5, définies respectivement à l'article 6, § 2, 3°, 4° et 5°, de la loi du 27 février 1987 'relative aux allocations aux personnes handicapées'.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX DISPOSITIONS COMMUNES AUX TROIS RÉGIMES

3.1. Il ressort du texte des dispositions en projet que « la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle » est un des quatre éléments de pénibilité pouvant donner lieu à la reconnaissance de pénibilité d'une fonction ou d'une activité professionnelle. Or, les régimes relatifs au secteur public et aux travailleurs salariés ne prévoient pas expressément que cet élément de pénibilité doit toujours pouvoir être combiné avec au moins un autre élément de pénibilité. Le fait qu'il en soit ainsi ressort uniquement de l'exposé des motifs de ces dispositions ainsi que, de manière implicite, des dispositions en projet concernant la détermination des effets de la constatation de la pénibilité d'une fonction (voir par exemple l'article 4^{ter}, alinéa 1^{er}, 1^o, en projet, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 'portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions' – article 27 de l'avant-projet). Dans chacun des trois régimes, les dispositions en projet énumérant les éléments de pénibilité doivent chaque fois prévoir expressément que l'élément « pénibilité de nature mentale ou émotionnelle » ne s'applique qu'en combinaison avec un ou plusieurs des autres éléments.

3.2. En outre, il convient de souligner à cet égard que l'exposé des motifs ne justifie pas la condition selon laquelle la 'pénibilité de nature mentale ou émotionnelle' ne peut être invoquée en tant que telle et doit toujours être combinée avec au moins un autre élément de pénibilité³. Ce faisant, une différence de traitement est instaurée entre, d'une part, des fonctions ou activités professionnelles pour lesquelles l'élément de pénibilité de nature mentale ou émotionnelle peut effectivement être combiné avec un autre élément, et, d'autre part, des fonctions ou activités professionnelles pour lesquelles cette pénibilité ne peut pas être combinée avec un autre élément. Cette différence de traitement devra pouvoir être justifiée au regard du principe constitutionnel d'égalité. Le Conseil d'État, section de législation, n'aperçoit pas de prime abord cette justification pour certaines fonctions ou activités professionnelles pour lesquelles la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle doit être réputée largement exister pour des raisons évidentes, sans qu'il soit question, à cet égard, d'une pénibilité sur la base d'un des trois autres éléments. Le choix de ne pas permettre la reconnaissance de la pénibilité d'aucune de ces fonctions ou activités professionnelles dans le cadre de la réglementation en projet, au motif qu'aucun des trois autres éléments n'est présent, devra en tout état de cause pouvoir être justifié.

4.1. Les différents régimes prévoient qu'une fonction ou une activité professionnelle peut bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité lorsqu'elle est exercée par une personne handicapée.

³ Interrogé sur les raisons pour lesquelles la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle ne peut exister en tant que telle comme élément de pénibilité, le délégué a donné, en particulier en ce qui concerne le régime applicable aux travailleurs salariés, la réponse suivante :

« C'est le résultat de longues discussions avec les représentants des travailleurs, d'abord au Comité national des Pensions et ensuite au Comité A, qui ont conduit à un protocole d'accord avec 2 syndicats sur trois au Comité A.

Il a été décidé de considérer l'élément émotionnel comme un élément de pénibilité à part entière mais n'ayant qu'un effet aggravant sur la pénibilité sans pouvoir avoir d'effet pris isolément. Il apparaît d'ailleurs que le plus souvent l'élément émotionnel intervient concomitamment à un autre élément de pénibilité ».

L'avant-projet définit de différentes manières la notion de « personne handicapée ». Le régime de pension du secteur public entend par personne handicapée un « membre du personnel handicapé dont le degré d'autonomie est celui correspondant à la catégorie 3, 4 ou 5 visée à l'article 6, § 2, 3°, 4° ou 5° de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées » (art. 6, §§ 1^{er} et 2, de l'avant-projet). Les régimes de pension des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants entendent par personne handicapée « le travailleur salarié ou le travailleur indépendant [qui] est ou a été reconnu comme personne handicapée appartenant à la catégorie 3, à la catégorie 4 ou à la catégorie 5 définies (...) à l'article 6, § 2, 3°, 4° et 5° de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées » (articles 28 et 36 de l'avant-projet). L'on n'aperçoit pas pour quels motifs une définition différente est utilisée en fonction du régime de pension concerné, compte tenu notamment des effets qu'emporte la deuxième définition de la notion de « personne handicapée » (voir l'observation ci-après).

4.2. La délimitation de la notion de « personne handicapée » par le biais du droit (reconnu) à une allocation d'intégration, que l'avant-projet vise à instaurer dans les régimes des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants, a des conséquences déterminées, qui sont susceptibles de créer une différence de traitement pour laquelle on n'aperçoit pas la justification.

Tout d'abord, une double condition d'âge s'applique au droit à une allocation d'intégration (voir l'article 2, § 2, de la loi du 27 février 1987) : le demandeur doit être âgé d'au moins 21 ans – au moment de la demande – et de moins de 65 ans. Il en résulte que ni les prestations de travail effectuées avant l'âge de 21 ans, ni les prestations de travail d'une personne qui n'introduit une demande de reconnaissance qu'après avoir atteint l'âge de 65 ans, ne peuvent donner lieu à la reconnaissance de la pénibilité de la fonction ou de l'activité professionnelle.

Ensuite, l'octroi du droit à une allocation d'intégration est subordonné à un contrôle des moyens d'existence (article 7 de la loi du 27 février 1987). Une personne handicapée (ou la personne avec laquelle elle forme un ménage) peut disposer de moyens d'existence au point de voir son allocation d'intégration réduite à zéro. Il est possible que pour cette raison, elle renonce à introduire une demande d'allocation, son droit à cette allocation n'ayant dès lors pas été reconnu. L'absence de reconnaissance ne signifie donc pas nécessairement que la personne concernée ne remplit pas les conditions légales en matière d'autonomie. L'intéressé devrait avoir la faculté de démontrer, le cas échéant, autrement que par le biais de la reconnaissance, qu'il réunit les conditions précitées et qu'il pourrait donc se trouver dans une situation de handicap similaire à la personne qui bénéficie ou a bénéficié d'une allocation d'intégration. On voit mal comment cette différence de traitement pourrait être adéquatement justifiée au regard du principe constitutionnel d'égalité.

L'auteur de l'avant-projet doit vérifier si les conséquences précitées de la liaison au droit à une allocation d'intégration, et la question de savoir si elle peut se concilier avec le principe constitutionnel d'égalité, ne doivent pas également être appliquées à certaines personnes handicapées occupées dans le secteur public ⁴.

⁴ Tel pourrait être le cas par exemple des personnes handicapées occupées par l'autorité fédérale, sans qu'il soit fait application du quota prévu à l'article 3 de l'arrêté royal du 6 octobre 2005 'portant diverses mesures en matière de

4.3. Par ailleurs, il ressort des dispositions en projet que les personnes qui sont considérées⁵ ou reconnues⁶ comme personne handicapée appartenant à la catégorie 3, 4 ou 5, définies respectivement à l'article 6, § 2, 3°, 4° et 5° de la loi du 27 février 1987 'relative aux allocations aux personnes handicapées' sont par nature reconnues comme des personnes qui exercent une fonction ou une activité professionnelle pénible. Toutefois, l'exposé des motifs ne justifie pas le principe selon lequel toutes les fonctions ou activités professionnelles qui sont exercées par ces personnes doivent être reconnues comme pénibles, indépendamment par exemple de la question de savoir si le handicap exerce ou non une influence sur l'exercice de la fonction ou de l'activité professionnelle.

En outre, l'exposé des motifs ne justifie pas non plus le choix de ne pas reconnaître, par nature, les personnes qui sont considérées ou reconnues comme personne handicapée appartenant à la catégorie 1 et à la catégorie 2, définies respectivement à l'article 6, § 2, 1° et 2°, de la loi du 27 février 1987, comme personnes qui exercent une fonction ou une activité professionnelle pénible⁷.

Les différences de traitement précitées doivent être adéquatement justifiées à la lumière du principe constitutionnel d'égalité.

5. Les trois régimes prévoient chaque fois que lors de la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction ou activité professionnelle, il faut obligatoirement tenir compte des limites des moyens financiers disponibles préalablement fixées. Ce faisant, l'on combine l'application d'un critère objectif (la fixation de la pénibilité d'une fonction ou activité professionnelle) et d'un critère financier (la limitation des moyens financiers requis à cet effet), ce qui peut donner lieu à des situations difficilement justifiables au regard du principe d'égalité. Ainsi, il est possible qu'une fonction ou activité professionnelle qualifiée objectivement de pénible ne soit pas officiellement reconnue comme pénible en raison des limitations financières. La question se pose de savoir dans quelle mesure il se justifie dans ce cas que telle ou telle fonction ou activité professionnelle soit officiellement reconnue et telle autre pas, dès lors que toutes deux peuvent être objectivement qualifiées de pénibles⁸ sur la base des quatre éléments fixés dans l'avant-projet.

sélection comparative de recrutement et en matière de stage', et dont le droit à une allocation d'intégration n'est reconnu.

⁵ Membres du personnel du secteur public (article 6, §§ 1^{er} et 2, de l'avant-projet).

⁶ Travailleurs salariés et travailleurs indépendants (articles 28 et 36 de l'avant-projet).

⁷ À cet égard, dans son avis du 1^{er} juin 2018, le Conseil supérieur national des personnes handicapées a relevé « qu'il n'y a pas toujours de lien direct entre gravité du handicap et pénibilité » et que « le CSNPH plaide [en conséquence] pour que la reconnaissance de la pénibilité soit étendue à toutes les personnes reconnues handicapées » parce que « [p]our certaines personnes appartenant aux catégories 1 à 3, travailler nécessite parfois aussi des efforts considérables, entraînant par là même la qualification de travail 'pénible' ».

⁸ Il pourrait toutefois être tenu compte de la limite des moyens financiers disponibles pour déterminer les conséquences liées à la reconnaissance de pénibilité d'une fonction ou activité professionnelle déterminée (par exemple lors de la détermination de l'importance des coefficients de multiplication ou lors de la fixation du montant du complément de pension), étant donné que dans ce cas, les effets de la limite des moyens financiers s'étendraient à toutes les fonctions ou activités professionnelles objectivement qualifiées de pénibles, et pas uniquement à celles qui ne sont pas officiellement reconnues comme telles.

6. Il ressort des dispositions en projet que l'importance du coefficient de multiplication, à partir du 1^{er} janvier 2020, des jours équivalents temps plein effectivement prestés dans une fonction ou activité professionnelle reconnue pénible, est fonction du nombre d'éléments de pénibilité que la fonction comporte : le coefficient est de 0,05 lorsque la fonction ne comporte qu'un élément de pénibilité, il est de 0,10 lorsque la fonction comporte deux éléments de pénibilité et il est de 0,15 lorsque la fonction comporte trois ou quatre éléments de pénibilité. À cet égard, on considère, ainsi qu'il ressort de l'exposé des motifs, qu'une fonction comportant plusieurs éléments de pénibilité est une fonction dont la pénibilité est plus élevée qu'une fonction ne comportant qu'un seul élément de pénibilité.

S'il peut certes être admis que le coefficient est déterminé à l'aide du nombre d'éléments de pénibilité que la fonction ou l'activité professionnelle comporte, et donc pas en fonction de l'intensité des éléments de pénibilité de la fonction ou de l'activité professionnelle, il faut néanmoins pouvoir justifier, au regard du principe d'égalité, les raisons pour lesquelles le coefficient d'une fonction ou activité professionnelle comportant trois éléments de pénibilité est le même que celui d'une fonction ou activité professionnelle comportant quatre éléments de pénibilité. Or, l'exposé des motifs ne comporte pas pareille justification.

7. Les trois régimes prévoient un dispositif d'évaluation quinquennale de la liste des fonctions (secteur public et travailleurs salariés) ou des « présomptions réfragables » concernant la présence ou l'absence des éléments de pénibilité d'activités professionnelles (travailleurs indépendants), qui tient compte des limites des moyens financiers disponibles préalablement fixées (secteur public, travailleurs salariés et travailleurs indépendants) et des mesures qui sont mises en œuvre par les pouvoirs ou organismes publics (secteur public) ou par les employeurs (travailleurs salariés) pour réduire la pénibilité de la fonction.

Concernant la condition relative à la limitation préalable des moyens financiers, il est renvoyé à l'observation formulée au point 5 ci-dessus.

Ensuite, on n'aperçoit pas clairement comment ces mesures peuvent être évaluées de manière *générale*, c'est-à-dire pour les pouvoirs et organismes publics ou employeurs considérés dans leur ensemble, afin que les conséquences de cette évaluation puissent s'appliquer à tous les pouvoirs et organismes publics ou employeurs concernés organisant une telle fonction. La question se pose en effet de savoir comment pouvoir justifier au regard du principe constitutionnel d'égalité que, sur la base d'une évaluation *individuelle* par pouvoir et organisme public ou employeur, une différence de traitement soit instaurée, en ce qui concerne les conséquences de cette évaluation, entre, d'une part, les pouvoirs et organismes publics et les employeurs concernés, et, d'autre part, les membres du personnel ou travailleurs salariés respectivement concernés, selon que des mesures sont prises ou non en vue de réduire la pénibilité d'une fonction donnée, qui est commune aux différents pouvoirs et organismes publics ou employeurs. À cet égard, il faut d'ailleurs aussi tenir compte du fait qu'il n'existe aucune obligation légale contraignante en tant que telle visant à réduire la pénibilité d'une fonction⁹, et que l'avant-projet ne contient pas non plus pareille obligation.

⁹ L'article 5, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, f), de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail' dispose toutefois que l'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des

Enfin, on n'aperçoit pas clairement les conséquences des modifications apportées, à la suite d'une évaluation, à la liste des fonctions pénibles (secteur public et secteur privé) ou à la liste des présomptions réfragables (travailleurs indépendants) sur les droits individuels des membres du personnel, travailleurs salariés ou travailleurs indépendants concernés. L'avant-projet ne contient aucun dispositif sur ce point. Par souci de sécurité juridique, on complètera l'avant-projet par un dispositif en ce sens.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Intitulé

8. Il ressort de l'avant-projet que pour les membres du personnel du secteur public et pour les travailleurs salariés du secteur privé, la fonction peut être reconnue comme pénible, tandis que pour les travailleurs indépendants, les activités professionnelles exercées en tant que travailleur indépendant peuvent être reconnues comme pénibles. L'intitulé de l'avant-projet faisant uniquement état de « la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions », cet intitulé ne couvre pas totalement le contenu de l'avant-projet. Il convient d'y remédier.

TITRE 1^{er} – DISPOSITION GÉNÉRALE

9. Ce titre n'appelle aucune observation.

TITRE 2 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC

Articles 14, 17 et 24

10. Les articles 14, 17 et 24 de l'avant-projet prévoient chaque fois que le chapitre concerné ou la section concernée entre en vigueur « le 1^{er} janvier 2020 et au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal visé à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}[, de l'avant-projet] ». Ces dispositions renferment une contradiction puisque ce faisant, d'une part, le législateur fixe lui-même expressément la date d'entrée en vigueur tandis que, d'autre part, il subordonne en même temps l'entrée en vigueur à la date d'entrée en vigueur d'un arrêté royal qui doit encore être adopté. Cette contradiction doit être éliminée.

travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et qu'à cette fin, il applique notamment le principe général suivant : « f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé ».

TITRE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX PENSIONS DES TRAVAILLEURS SALARIÉS

Article 25

11. Dans l'article 15^{ter}, en projet, de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 'relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés', on n'aperçoit pas clairement ce que l'on entend précisément par la notion de « fonction » d'un travailleur salarié. Contrairement aux administrations et organismes relevant du secteur public, il n'existe pas, pour le secteur privé, de liste établie de manière générale des fonctions répondant à une certaine définition du contenu. Or, cette notion constitue un élément essentiel de la réglementation en projet, de sorte qu'il est vivement recommandé de la définir et de la délimiter plus précisément. Pour déterminer concrètement les fonctions reconnues comme pénibles dans le secteur privé, il faudra en outre, pour les motifs invoqués ci-dessus, tenir compte tout d'abord du contenu des activités effectivement exécutées par le travailleur salarié, plutôt que de la dénomination donnée à une certaine fonction par l'employeur.

Article 27

12. Dans la phrase liminaire de l'article 27 de l'avant-projet, il y a lieu d'insérer les mots « du titre I^{er} » entre les mots « chapitre 2 » et les mots « de l'arrêté royal ».

13. L'article 4^{ter}, alinéa 2, en projet, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 dispose que lorsque la fonction exercée au 31 décembre 2019 est identique à la fonction exercée au 1^{er} janvier 2020, les jours équivalents temps plein effectivement prestés depuis le 1^{er} janvier 2010 et exécutés auprès du même employeur sont multipliés par le coefficient de 0,05.

14.1. Il convient tout d'abord de constater que seule la comparaison est faite entre la fonction exercée au 1^{er} janvier 2020 et celle exercée au 31 décembre 2019. Si ces fonctions sont identiques, la mesure transitoire entre en vigueur. Il n'est cependant pas prévu que la fonction exercée durant tout ou partie de la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2019 inclus doit être identique à la fonction exercée au 1^{er} janvier 2020. Sans doute l'intention est-elle que la fonction exercée durant tout ou partie de la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2019 inclus soit identique à celle exercée au 1^{er} janvier 2020. Il y a lieu en tout cas de le préciser dans le texte de l'avant-projet.

14.2. Dans cette dernière hypothèse, on n'aperçoit toutefois pas clairement pourquoi seuls les jours équivalents temps plein effectivement prestés dans une fonction pénible identique à celle exercée au 1^{er} janvier 2020 depuis le 1^{er} janvier 2010 sont multipliés par le coefficient de 0,05 et pourquoi les jours équivalents temps plein effectivement prestés dans une autre fonction pénible (même si elle n'est pas identique à celle exercée au 1^{er} janvier 2020) depuis le 1^{er} janvier 2010 ne peuvent pas eux aussi être multipliés par le coefficient de 0,05. On n'aperçoit pas non plus clairement pourquoi cette fonction doit être exercée « auprès du même employeur ». Les choix politiques précités, qui créent une différence de traitement selon qu'il est satisfait ou non à la condition fixée, devront pouvoir être justifiés au regard du principe constitutionnel d'égalité.

14.3. Mieux vaudrait que l'article 4^{ter}, alinéa 2, en projet, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 prévoie que la règle dérogatoire inscrite dans cette disposition s'applique aux jours équivalents temps plein prestés durant la période comprise « entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2019 inclus ».

15. Il convient de mieux harmoniser les textes français et néerlandais de l'article 4^{ter}, avant-dernier alinéa, en projet, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996. Actuellement, le texte français fait état de « et visés aux alinéas 1^{er} et 2 », qui est sans équivalent dans le texte néerlandais.

Article 28

16. Dans la phrase liminaire de l'article 28 de l'avant-projet, il y a lieu d'insérer les mots « du titre I^{er} » entre les mots « chapitre 2 » et les mots « du même arrêté ».

Article 29

17. Dans la phrase liminaire de l'article 29 de l'avant-projet, on insérera les mots « du titre I^{er} » entre les mots « chapitre 3 » et les mots « du même arrêté ».

TITRE 4 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX PENSIONS DES INDÉPENDANTS

Article 33

18. Dès lors que la disposition en projet à l'article 33 de l'avant-projet doit être insérée dans le chapitre V, titre b), de l'arrêté royal n° 38 (comprenant actuellement les articles 21 et 21^{bis}) et que le chapitre V, titre c), du même arrêté contient déjà un article 22, on insérera la disposition en projet entre les articles 21^{bis} et 22, si bien qu'elle devra être indiquée comme étant l'« article 21^{ter} » au lieu de l'« article 22 ».

Par conséquent, on remplacera toutes les références dans l'avant-projet à « l'article 22 de l'arrêté royal n° 38 » par des références à « l'article 21^{ter} de l'arrêté royal n° 38 ».

19. L'auteur de l'avant-projet examinera s'il ne faut pas compléter l'article 22, § 4, alinéa 9, en projet, de l'arrêté royal n° 38 (qui doit devenir l'article 21^{ter}, § 4, alinéa 9) par les mots « ou, le cas échéant, le président de chambre ».

Article 34

20. Dès lors que la disposition en projet à l'article 34 de l'avant-projet doit être insérée dans le chapitre V, titre b), de l'arrêté royal n° 38 (comprenant les articles 21 et 21*bis* et l'article 22 (lire : 21*ter*), en projet) et que le chapitre V, titre c), du même arrêté contient déjà un article 22, on insérera la disposition en projet entre l'article 21*ter*, en projet, et l'article 22 existant, si bien qu'elle devra être indiquée comme étant l'« article 21*quater* » au lieu de l'« article 22*bis* ».

Par conséquent, on remplacera toutes les références dans l'avant-projet à « l'article 22*bis* de l'arrêté royal n° 38 » par des références à « l'article 21*quater* de l'arrêté royal n° 38 ».

21. Il ressort de l'article 22*bis*, § 4, alinéa 4, en projet, de l'arrêté royal n° 38 (qui doit devenir l'article 21*quater*, § 4, alinéa 4) qu'à titre de mesure transitoire, la reconnaissance de pénibilité des activités professionnelles peut aussi s'appliquer aux trimestres à partir du premier trimestre de 2010, pour autant que le premier trimestre de 2020 soit reconnu, qu'il s'agisse des mêmes activités professionnelles de travailleur indépendant et qu'il n'y ait pas d'interruption des activités professionnelles de travailleur indépendant entre le premier trimestre 2020 et les trimestres précédents. On n'aperçoit pas clairement pourquoi, à titre de condition, le travailleur indépendant doit avoir effectué les mêmes activités professionnelles durant la période 2010-2020, et pas, par exemple, d'autres activités professionnelles qui pourraient aussi être reconnues comme pénibles par la Commission Travail pénible, éventuellement sur la base d'autres éléments de pénibilité, ni pourquoi il ne peut pas y avoir eu d'interruption de ces activités professionnelles. Ces choix politiques, qui créent une différence de traitement selon qu'il est satisfait ou non à la condition fixée, devront pouvoir être justifiés au regard du principe constitutionnel d'égalité.

Article 35

22. Dans le texte néerlandais de l'article 3*bis*, alinéa 9, en projet, de l'arrêté royal du 30 janvier 1997, il convient de remplacer les mots « voornoemde koninklijk besluit van ... » par les mots « voornoemd koninklijk besluit van 23 december 1996 ».

Article 36

23. L'article 3*ter*, alinéa 4, en projet, de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 doit viser « l'article 3*bis*, alinéa 5 » au lieu de « l'article 3*bis*, alinéa 3 ».

CONCLUSION FINALE

24. Eu égard aux nombreuses questions concernant la conformité de certains éléments de la réglementation en projet avec le principe constitutionnel d'égalité ainsi qu'au manque de clarté et au caractère incomplet de certains points de la réglementation, le demandeur d'avis devra soumettre l'ensemble de l'avant-projet de loi à un examen complémentaire approfondi.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Anne-Catherine VAN GEERSDAELE

Martine BAGUET

†LW-CEKSEIEI-GEBBYT†



ADVIES Nr. 2.105

Zitting van dinsdag 13 november 2018

Zware beroepen – Advies met het oog op de opstelling van een lijst met criteria betreffende blootstelling aan risico's van zwaar werk en verhoging van de leeftijdsvoorwaarde SWT bouwbedrijf, nachtarbeid en zware beroepen

x x x

3.000

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.105

Onderwerp: Zware beroepen – Advies met het oog op de opstelling van een lijst met criteria betreffende blootstelling aan risico's van zwaar werk en verhoging van de leeftijdsvoorwaarde SWT bouwbedrijf, nachtarbeid en zware beroepen

A. Het regeerakkoord van 9 oktober 2014 bevat in deel II - Pensioenhervorming, een punt 2.4 "Zware beroepen", waarin het volgende is bepaald: "De regering zal in overleg met de sociale partners specifieke pensioenmaatregelen treffen voor zware beroepen in de privésector (werknemers en zelfstandigen) en de openbare sector, op basis van de volgende principes:

- Er zullen objectieve criteria worden opgesteld op basis waarvan een voor herziening vatbare lijst met zware beroepen en preferentiële tantièmes zal worden opgesteld;
- Voordeliger modaliteiten inzake loopbaanvoorwaarden voor het (vervroegd) pensioen en de berekening van het pensioen zullen mogelijk zijn."

Ter uitvoering van de notificatie van de ministerraad van 4 april 2018 en op grond van het voornoemde regeerakkoord, hebben de heer K. Peeters, minister van Werk, en de heer D. Bacquelaine, minister van Pensioenen, de Raad om advies gevraagd teneinde een lijst op te stellen van zware functies in de sector van de werknemers. Dat advies wordt voorts ingewonnen overeenkomstig de bepaling in artikel 25 van het voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.

- 2 -

- B. Tegelijk met die adviesaanvraag hebben diezelfde ministers bij brief van 1 juni 2018 ter uitvoering van diezelfde notificatie van de ministerraad van 4 april 2018 het advies van de Raad ingewonnen overeenkomstig hetgeen bepaald is in artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De ad-hocwerkgroepen “zware functies” en “oudere werknemers” werden met die dossiers belast.

Op verslag van die werkgroepen heeft de Raad op 13 november 2018 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. CONTEXT VAN DE WERKZAAMHEDEN

- A. De werkzaamheden van de Raad sluiten onmiddellijk aan bij het regeerakkoord van 9 oktober 2014 waarin het volgende wordt bepaald: "De regering zal in overleg met de sociale partners specifieke pensioenmaatregelen treffen voor zware beroepen in de privésector en de openbare sector. Er zullen objectieve criteria worden opgesteld op basis waarvan een voor herziening vatbare lijst met zware beroepen en preferentiële tantièmes zal worden opgesteld".

Die werkzaamheden liggen ook in het verlengde van de werkzaamheden die verricht werden in het Nationaal Pensioencomité over de problematiek van zwaar werk waarover op 12 september 2016 een voortgangsrapport over de problematiek van zwaar werk werd gepubliceerd.

In de context van dat regeerakkoord en ter uitvoering van de notificatie van de ministerraad van 4 april 2018 hebben de heer K. Peeters, minister van Werk, en de heer D. Bacquelaine, minister van Pensioenen, de Raad bij brief van 1 juni 2018, om advies gevraagd teneinde een lijst op te stellen van zware functies in de sector van de werknemers met het oog op vervroegd pensioen, overeenkomstig de bepaling in artikel 25 van het voorontwerp van wet met betrekking tot de erkenning van de zwaarte van sommige functies voor de toegangsvoorwaarden tot het vervroegd pensioen en de berekening van het pensioenbedrag.

Advies nr. 2.105

- 3 -

Sedertdien hebben de sociale partners de regering tal van vragen voorgelegd om klaarheid te scheppen over het voorontwerp van wet en andere verwante thema's waarover zij zich moeten uitspreken om die voor de toekomst van de pensioenen cruciale opdracht op een constructieve en coherente manier tot een goed einde te brengen.

De beleidscellen Werkgelegenheid en Pensioenen werden zo op 9 juli II. uitgenodigd op een vergadering om de leden uitleg te verstrekken over de gevolgen die in de ontwerp tekst gegeven zullen worden aan het advies dat het beheerscomité van de Federale Overheidsdienst Pensioenen heeft geformuleerd. Er werd hen toen ook gevraagd toe te lichten welke link er moet worden gelegd tussen dat voorontwerp van wet en de adviesaanvraag betreffende de verhoging van de leeftijd voor toegang tot het SWT.

In antwoord op de brief van de Raad van 20 juli 2018 waarin de minister van Pensioenen erover werd geïnformeerd dat er discussies liepen over die vraagstukken, wijst de minister er bij brief van 25 juli 2018 op dat het voorontwerp werd aangepast om rekening te houden met de opmerkingen van de sociale partners in het advies uitgebracht door het beheerscomité van de Federale Overheidsdienst Pensioenen.

Hij wijst er in die brief bovendien op dat de adviesaanvraag ook betrekking heeft op de bepaling van de gelijkgestelde dagen die kunnen worden beschouwd als effectief gepresteerde arbeidsdagen gelijk aan een VTE.

De minister van Pensioenen deelde in diezelfde brief mee dat hij 30 september vooropstelde voor de overhandiging van het advies van de Raad; hierop hebben de sociale partners op 18 oktober II. geantwoord dat de discussies met achtereenvolgende voorstellen en tegenvoorstellen van werkgevers- én werknemerszijde, gestaag werden voortgezet, teneinde zowel over de verfijnde criteria van zwaar werk als over de aanverwante problematieken, zoals de gelijkgestelde periodes of de zwaarte van die criteria, tot een compromisvoorstel te komen. Om hun discussies te vergemakkelijken hebben zij er bij die gelegenheid andermaal op aangedrongen te kunnen beschikken over de laatste versie van het wetsontwerp alsook over het ondertussen door de Raad van State uitgebrachte advies.

De minister van Pensioenen heeft de sociale partners het herziene wetsontwerp bezorgd en de limietdatum voor overhandiging van het advies van de Raad op 15 november vastgesteld; de sociale gesprekspartners hebben echter niet over het advies van de Raad van State kunnen beschikken.

Advies nr. 2.105

- 4 -

- B. Bij brief van 1 juni 2018 hebben de heer K. Peeters, minister van Werk, en de heer D. Baquelaine, minister van Pensioenen, de Raad om advies gevraagd over de verhoging van de leeftijdsvoorwaarde voor toegang tot het specifieke SWT nachtarbeid, bouwbedrijf, zware beroepen tot 60 jaar.

Die adviesaanvraag moet uitvoering geven aan de notificatie van de ministerraad van 4 april 2018 en aan artikel 3, § 1, tweede lid, 2° van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Daarin wordt in casu bepaald dat de Raad zich over de datum van de verhoging van de leeftijdsvoorwaarde voor toegang tot het specifieke stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bouwbedrijf, nachtarbeid en zware beroepen tot 60 jaar zal uitspreken tegelijk met het advies dat hij zal uitbrengen over de pensioenhervorming.

II. VOORAFGAANDE BESCHOUWINGEN

De werkzaamheden van de Raad sluiten aan bij de werkzaamheden in het Nationaal Pensioencomité, waarvan de besprekingen over ongeveer vier jaar liepen. Dat Comité heeft op 12 september 2016 een voortgangsrapport over de problematiek van zwaar werk uitgebracht. De sociale partners kwamen in dat rapport overeen voor zwaar werk op basis van criteria te werken.

De Raad heeft de werkzaamheden sedert de aanvankelijke adviesaanvraag gestaag voortgezet en geprobeerd een gemeenschappelijke methodologie te omschrijven om de in 2016 uitgewerkte criteria te verfijnen.

Ondanks de herhaaldelijke inspanningen om tot een consensus te komen, zijn de sociale partners bij het definiëren van precieze, objectieve, meetbare en registreerbare criteria, op onoverkomelijke problemen gestoten en er niet in geslaagd binnen de in de adviesaanvraag bepaalde deadline een eenparig standpunt aan te reiken.

Dit advies bevat de standpunten van de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordigers over die vraagstukken.

Advies nr. 2.105

- 5 -

A. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

1. Lijst met criteria betreffende blootstelling aan risico's van zwaar werk

Tijdens hun werkzaamheden hebben de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, meer dan 80 factoren van zwaar werk onderzocht. Na afloop van dat onderzoek is het onmogelijk gebleken om - op een objectieve manier - een geheel van criteria te selecteren dat een verschillende behandeling op het vlak van pensioen rechtvaardigt. Voor die leden was een selectie nochtans noodzakelijk omdat anders de regeling van zwaar werk het merendeel van de werknemers zou hebben omvat en de uitzondering de norm zou zijn geworden.

Maar aangezien er globaal naar gestreefd wordt mensen langer aan het werk te houden om het hoofd te bieden aan de vergrijzing en de budgettaire meerkosten die daaruit voortvloeien (10 miljard per jaar vanaf 2040) moet de regeling van zwaar werk een uitzonderingsregeling blijven: ze mag dan ook slechts voor een erg gering aantal gevallen gelden. In het buitenland lijkt dit wijdverbreid en erkend te zijn. De OESO heeft immers vastgesteld dat het aantal werknemers van wie de job als zwaar beroep is erkend, slechts tussen 1 en 4 % van de werknemers bedraagt¹.

De selectie van de criteria van zwaar werk moet redelijkerwijs gerechtvaardigd zijn omdat er een nieuw verschil in behandeling tussen burgers ontstaat. Ze moet gebaseerd zijn op objectieve beschouwingen die in verhouding staan tot de rechtmatig nagestreefde doelstelling. Dat maakt de selectie sociaal aanvaardbaar.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat er twee verschillende doelstellingen worden nagestreefd via de regeling van zwaar werk.

¹ European Commission - Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe, A study of national policies, 2016

Advies nr. 2.105

- 6 -

In de eerste plaats wordt de regeling van zwaar werk voorgesteld als een manier om een tanende levensverwachting in goede gezondheid van de werknemers door de uitoefening van een beroepsactiviteit te compenseren. Aan die doelstelling kon jammer genoeg omwille van de volgende redenen niet worden voldaan:

- Er bestaat geen wetenschappelijke studie om de risicofactoren te objectiveren.
- Er kon geen akkoord worden bereikt over de in aanmerking te nemen drempels en duur van blootstelling. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat de syndicale bank zich in haar voorstellen voornamelijk baseert op de situaties waarvoor de welzijnsreglementering preventiemaatregelen oplegt (om te vermijden dat er een impact op de gezondheid zou zijn). De filosofie van deze reglementering is echter volledig anders dan wat moet gelden voor het bepalen van criteria voor een systeem van zware beroepen in het pensioenstelsel. De welzijnsregelgeving omvat dus minder sterke situaties van zwaar werk waarvoor op grote schaal preventiemaatregelen moeten worden aangenomen, maar die geen erkenning van zwaar werk in de pensioenstelsels rechtvaardigen.
- Sommige elementen in samenhang met het professionele traject kunnen de weerslag van de blootstelling verminderen (bv. de leeftijd van de werknemer op het ogenblik van de blootstelling of het arbeidsstelsel van de werknemer in de betrokken functie (kortere blootstellingsduur)).
- Er bestaat een aanzienlijk en reëel risico op betwisting, met name door werknemers van wie het beroep op geen enkele lijst staat, maar die bij de uitoefening van hun beroep een belasting gewaarworden of ondergaan.
- Er ontstaat een buitensporige administratieve last met betrekking tot de meting: bovendien vereisten verschillende criteria een precieze en individuele evaluatie van de concrete arbeidsomstandigheden door de werkgever (manueel hanteren van lasten, trillingen, lawaai, monotone arbeid ...). Dat is een zeer tijdrovende en moeilijke taak die voor elke werknemer regelmatig en individueel moet gebeuren. De middelen die aan deze registratie zouden worden besteed, kunnen volgens de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen veel beter naar preventie gaan.

Advies nr. 2.105

- 7 -

- De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, weigeren te zwichten voor de druk van bepaalde werknemersgroepen ten koste van andere die minder goed georganiseerd zijn.

- De onderhandelingen worden ingewikkelder voor de privésector doordat er vooraf over een lijst werd onderhandeld door een aantal partijen in de overheidssector. Die lijst heeft voor grote verwachtingen bij de loontrekkenden in de privésector gezorgd. Maar die lijst klopt voor minstens twee punten niet: ze omvat functies, los van de werkelijk uitgevoerde taken. Bovendien komen de rechtvaardigingen niet duidelijk naar voren. De lijst omvat immers socio-professionele categorieën waarvoor niet vaststaat dat hun levensverwachting (in goede gezondheid) lager was dan die van de andere socio-professionele categorieën of dat de activiteit ervan werkelijk zwaarder is dan een andere. Indien die lijst uiteindelijk zou worden aangenomen, dan zou ze de werkgevers in de privésector in een zeer heikele situatie brengen (zeer hoog risico op discriminatie en verminderde aantrekkelijkheid van de sector).

De voorstellen van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, omvatten ook tal van beroepsvereisten die geen impact hebben op de levensverwachting in goede gezondheid van de werknemers (criteria gekoppeld aan het risico, beroepsvereisten met erg lage blootstellingsdrempels enz.). De tweede nagestreefde doelstelling is dus werknemers de mogelijkheid geven met vervroegd pensioen te gaan omdat het na een bepaalde leeftijd moeilijk wordt om bepaalde beroepsvereisten te verdragen.

Die doelstelling staat net haaks op de globale doelstelling van de regering, namelijk mensen langer aan het werk houden. Voor de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, ligt het antwoord op dat probleem niet in een vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt, maar eerder in de preventie en het beheer van loopbanen / loopbaaneinden om de betrokkenen in draaglijkere omstandigheden of in andere functies aan het werk te houden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, begrijpen dat er aandacht moet zijn voor de specifieke situatie van gehandicapte werknemers in maatwerkbedrijven, maar oordelen dat de oplossing niet alleen gezocht moet worden in het debat van de zware beroepen.

Advies nr. 2.105

- 8 -

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken bovendien op dat in de regeling van vervroegd pensioen (in het bijzonder voor lange loopbanen) rekening wordt gehouden met een aantal vormen van lichamelijke achteruitgang door de werknemers die zeer vroeg aan het werk zijn gegaan, de mogelijkheid te bieden om de arbeidsmarkt een aantal jaar vóór de normale pensioenleeftijd (vanaf 60 jaar) te verlaten.

2. Verhoging van de leeftijd voor toegang tot SWT zware beroepen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben zich ertoe verbonden vanaf 2015 een tijdschema te volgen voor het optrekken van de leeftijd voor toegang tot de verschillende stelsels van SWT met als streefdoel 60 jaar in 2020. Ze willen dat tijdschema aanhouden voor het stelsel van de zware beroepen. Daarom stellen ze voor de leeftijd voor toegang tot dat stelsel op 59 jaar te houden voor 2019 en vanaf 2020 op 60 jaar te brengen.

B. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen over het wetsontwerp zware beroepen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, blijven zich ten gronde verzetten tegen het kader waarbinnen zij deze adviesvraag moeten beantwoorden. Dat betreft :

- Het opgelegde langer werken door de optrekking van de wettelijke pensioenleeftijd en de verstrenging van de mogelijkheden voor vervroegd pensioen en andere uitredesystemen.
- Het restrictieve budgettaire kader dat werd vastgelegd, nog vooraleer er duidelijkheid was over de regelgeving.
- Het in het voorontwerp van wet voorgestelde kader voor de uitzonderingen voor werknemers met zwaar werk, met heel wat bijzonder problematische elementen (zie verder).

Dit is ook niet los te bekijken van andere ingrepen in de pensioenrechten: beperking van de gelijkgestelde periodes, ingreep in de eenheid van loopbaan, indexsprong, beperking van de budgetten voor de welvaartsvastheid, met bovenop nog de aanhoudende pogingen om een puntensysteem in te voeren. En al evenmin van het falen om het werk werkbaarder te maken.

Advies nr. 2.105

- 9 -

Meer concreet verwijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen naar hun bemerkingen ten gronde bij de eerste versie van het voorontwerp van wet, zoals geformuleerd in het advies van het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst, meer bepaald:

- De weigering om mentale of emotionele belasting te erkennen als zelfstandig criterium.
- De weigering om bijzonder zwaar werk dat slechts aan een van de vier criteria voldoet, voor meer dan 1,05 in aanmerking te nemen.
- De weigering ook maar iets te doen voor personen die op hun 16 jaar zijn beginnen werken en op hun 60 jaar 44 jaar pensioenloopbaan bereiken.
- De restrictieve omschrijving van “personen met een handicap”.
- De budgettaire beperkingen.
- De zeer beperkte erkenning van de periodes van zwaar werk die voorafgaan aan 1.1.2020: max. laatste 10 jaar; slechts 1,05 als coëfficiënt; en enkel wanneer onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever.
- De weigering om het pensioenverlies te compenseren voor wie gebruikmaakt van de mogelijkheid van vervroegd pensioen voor zwaar werk, zoals nochtans voorgesteld door de Commissie Pensioenhervorming.
- De weigering om periodes van zwaar werk onder een buitenlands stelsel van sociale zekerheid in aanmerking te nemen, in strijd met de algemene regel voor het vervroegd pensioen; met daarnaast ook de kwestie van detachering naar het buitenland.

Uit wat in de media verscheen over het advies van de Raad van State bij het voorontwerp van wet menen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen te mogen afleiden dat diverse van deze kwesties ook aanleiding gaven tot pertinente vragen en opmerkingen. In het voorontwerp van wet dat de Nationale Arbeidsraad na derde lezing in de Ministerraad kreeg bezorgd, blijkt dat met deze opmerkingen slechts zeer partieel werd rekening gehouden, wat wellicht ook verklaart waarom de sociale gesprekspartners nog steeds geen inzage kregen in het advies van de Raad van State.

Advies nr. 2.105

- 10 -

Al evenmin kregen de sociale gesprekspartners, ondanks herhaald aandringen, inzage in het luik van het wetsontwerp m.b.t. het sociaal statuut voor de zelfstandigen, noch in de memorie van toelichting. Hetgeen het onmogelijk maakt in te schatten wat de concrete consequenties gaan zijn voor de gemengde loopbanen en al evenmin in welke mate een evenwichtige aanpak werd ontwikkeld.

Wat de lijst van zware functies betreft stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vast dat de regering vasthoudt aan de methodiek om, zoals voor de openbare sector en het onderwijs, met een lijst van functies te werken, ondanks de gemeenschappelijke vraag van de sociale gesprekspartners in het Beheerscomité van de FPD om met generieke criteria te kunnen werken. Zij nemen er akte van dat het wetsontwerp inmiddels toelaat dat ook functies worden gedefinieerd met verwijzing naar generieke criteria.

Voor die generieke criteria verwijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen naar de concrete voorstellen die zij samen hebben gedaan in het kader van het Nationaal Pensioencomité, met het oog op verder overleg hierover. Deze voorstellen voldoen aan de vooropgestelde voorwaarden van precisie, meetbaarheid, controleerbaarheid, objectiviteit, registreerbaarheid. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, betreuren dat dit overleg finaal geen enkele kans heeft gekregen, waardoor het nu aan de regering is haar verantwoordelijkheid te nemen, om recht te doen aan de legitieme verwachtingen van heel wat werknemers met een bijzonder zware loopbaan achter de rug of voor de boeg. Zij vragen dat daarbij:

- De genderneutraliteit zeer sterk wordt bewaakt en een impactanalyse gebeurt.
- Om die reden ook evenveel aandacht gaat naar fysieke belasting als naar belasting van mentale of emotionele aard.
- Het ontwerp van koninklijk besluit voor advies wordt voorgelegd aan het Beheerscomité van de FPD.

In één beweging zal ook duidelijkheid moeten komen over de gelijkgestelde periodes voor het stelsel van de werknemerspensioenen, waarover de Raad in uitgesteld relais ook om advies werd gevraagd. Ter zake verwijzen de sociale gesprekspartners naar het concrete voorstel dat ze gedaan hebben in het Beheerscomité FPD, gebaseerd op de bestaande set van gelijkgestelde periodes voor jaarlijkse vakantie.

Advies nr. 2.105

- 11 -

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken nogmaals dat een erkenning van zwaar werk niet mag leiden tot pensioenverlies. Het is voor hen prioritair dat deze onrechtvaardigheid wordt weggewerkt. Het is niet verdedigbaar dat hoe zwaarder het werk is en hoe meer mensen verplicht zijn op vervroegd te gaan, hoe lager het pensioen is. Dit kan opgelost worden door de coëfficiënt zware beroepen niet alleen in aanmerking te nemen om te bepalen of iemand voldoet aan de loopbaanvoorwaarde inzake vervroegd pensioen, maar hem ook in aanmerking te nemen voor de berekening van het pensioen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat de inwerkingtreding werd uitgesteld tot 1 januari 2020 en dat daardoor op de begroting 2019 een eenmalig budget is vrijgekomen. Zij stellen voor dat dit budget integraal wordt besteed om te investeren in analyse van de situaties van zwaar werk, de houdbaarheid ervan en de impact op de gezondheid en de levensverwachting, in samenwerking tussen de wetenschappelijke wereld, de preventiediensten en de sociale gesprekspartners, alsook in de ontwikkeling van een adequaat registratiesysteem. Dit moet bij de vijfjaarlijkse evaluatie toelaten meer evidence based te werken. Zij stellen vast dat de laatste versie van het voorontwerp van wet bij toevoeging van nieuwe functies deze enkel wil erkennen naar de toekomst. Net als de functies die van meet af aan worden erkend, moeten deze recht krijgen op valorisatie van de jaren van zwaar werk die daaraan voorafgaan. Tot slot blijven ook nog zeer veel vragen over bij de administratieve uitvoering van dit nieuwe stelsel, zowel op het niveau van de bedrijven en instellingen, als wat betreft de sociale zekerheid. Op de meeste van die vragen is nog geen begin van antwoord gekomen.

M.b.t. de vraag van de regering omtrent de ingangsdatum voor de optrekking van de leeftijdsgrens tot 60 jaar voor het SWT-stelsel zware beroepen, vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat de leeftijd voor de jaren 2019 en 2020 op 59 jaar blijft. De ingangsdatum van de leeftijdsgrens van 60 jaar moet voorwerp blijven van onderhandelingen in het kader van het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Advies nr. 2.105



A V I S N° 2.105

Séance du mardi 13 novembre 2018

Métiers pénibles – Avis en vue de dresser une liste de critères d'exposition aux risques de pénibilité et relèvement de la condition d'âge RCC construction, travail de nuit et métiers lourds

x x x

3.000

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

AVIS N° 2.105

Objet : Métiers pénibles – Avis en vue de dresser une liste de critères d'exposition aux risques de pénibilité et relèvement de la condition d'âge RCC construction, travail de nuit et métiers lourds

A. L'accord du Gouvernement du 9 octobre 2014 contient en sa partie II – Réforme des pensions, un point 2.4 relatif aux « métiers lourds ». Ce point prévoit que le « gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé et dans le secteur public sur la base des principes suivants :

- Des critères objectifs seront définis et serviront de base à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et les tantièmes préférentiels ;
- Des modalités plus favorables pour les conditions de carrière pour la pension (anticipée) et pour le calcul des pensions seront possibles ».

En exécution de la notification du Conseil des ministres du 4 avril 2018 et sur la base de l'accord du Gouvernement précité, monsieur K. PEETERS, ministre de l'Emploi, et monsieur D. BACQUELAINE, ministre des Pensions, ont sollicité l'avis du Conseil en vue de dresser une liste des fonctions pénibles dans le secteur des travailleurs salariés. Cet avis est par ailleurs demandé conformément à ce qui est prévu à l'article 25 de l'avant-projet de loi concernant la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension.

- 2 -

B. Parallèlement à cette saisine, ces mêmes ministres ont, par lettre du 1^{er} juin 2018, sollicité, en exécution de la même notification du Conseil des Ministres du 4 avril 2018, l'avis du Conseil conformément à ce que prévoit l'article 3, §1^{er} de l'arrêté royal relatif au chômage avec complément d'entreprise.

Les groupes de travail ad hoc « métiers pénibles » et « travailleurs âgés » ont été chargés de ces dossiers.

Sur rapport de ces groupes de travail, le Conseil a émis, le 13 novembre 2018, l'avis suivant.

X X X

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE DES TRAVAUX

A. Les travaux du Conseil se situent dans la suite directe de l'accord du Gouvernement du 9 octobre 2014 qui prévoit que le « gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé et dans le secteur public. Des critères objectifs seront définis et serviront de base à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et les tantièmes préférentiels.

Ces travaux se situent également dans le prolongement de ceux qui ont été menés au sein du Comité national des Pensions sur la problématique de la pénibilité et qui ont conduit à la publication, le 12 septembre 2016, d'un rapport d'étape sur la problématique de la pénibilité.

Dans le contexte de l'accord de gouvernement précité et en exécution de la notification du Conseil des ministres du 4 avril 2018, monsieur K. PEETERS, ministre de l'Emploi, et monsieur D. BACQUELAINE, ministre des Pensions, ont sollicité, par lettre du 1^{er} juin 2018, l'avis du Conseil en vue de dresser une liste des fonctions pénibles dans le secteur des travailleurs salariés en vue d'un départ anticipé à la retraite, conformément à ce qui est prévu à l'article 25 de l'avant-projet de loi concernant la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension.

Avis n° 2.105

- 3 -

Depuis lors, de nombreuses questions ont été posées par les partenaires sociaux au gouvernement afin de dissiper le brouillard entourant l'avant-projet de loi et d'autres thématiques connexes sur lesquels ils doivent se prononcer afin de mener à bien, de manière constructive et cohérente, cette mission cruciale pour l'avenir des pensions.

Ainsi, le 9 juillet dernier, les cellules stratégiques Emploi et Pensions ont été invitées à une réunion en vue de donner des éclaircissements aux membres sur les suites qui seront données dans le projet de texte à l'avis formulé par le Comité de gestion du Service fédéral des Pensions. A cette occasion, il leur a également été demandé de préciser le lien qui doit être réalisé entre cet avant-projet de loi et la demande d'avis relative au relèvement de l'âge d'accès au RCC.

En réponse à la lettre du Conseil du 20 juillet 2018 dans laquelle le ministre des Pensions était informé du fait de la tenue de discussions sur ces questions, le ministre des Pensions signale, par lettre du 25 juillet 2018, que l'avant-projet de loi a été adapté en vue de tenir compte des remarques des partenaires sociaux formulées dans l'avis rendu par le Comité de gestion du Service fédéral des Pensions.

Il y précise en outre que la demande d'avis porte également sur la détermination des journées assimilées pouvant être considérées comme des jours de travail équivalents temps plein effectivement prestés.

Le ministre des Pensions a fixé dans ce même courrier le terme du 30 septembre en vue de la remise de l'avis du Conseil auquel les partenaires sociaux ont répondu le 18 octobre dernier, qu'ils menaient encore des discussions selon un calendrier soutenu et jalonné de propositions et de contre-propositions émanant de chacun des deux bancs, afin de parvenir à une proposition de compromis portant tant sur les critères de pénibilité affinés que sur les problématiques connexes, telles que les périodes assimilées ou le poids de ces critères. Afin de les aider dans leurs discussions, ils ont, à cette occasion, insisté à nouveau afin de pouvoir disposer de la dernière mouture du projet de loi, ainsi que de l'avis du Conseil d'Etat rendu entre-temps.

Le ministre des Pensions a fait parvenir aux partenaires sociaux le projet de loi révisé et a fixé le délai ultime de remise d'un avis du Conseil au 15 novembre mais les interlocuteurs sociaux n'ont pas pu disposer de l'avis du Conseil d'Etat.

Avis n° 2.105

- 4 -

B. Par lettre du 1^{er} juin 2018, monsieur K. PEETERS, ministre de l'Emploi, et monsieur D. BACQUELAINE, ministre des Pensions, ont saisi le Conseil d'une demande d'avis concernant le relèvement à 60 ans de la condition d'âge d'accès au RCC spécifique travail de nuit, construction, métiers lourds.

Cette saisine a pour objet d'exécuter la notification du Conseil des ministres du 4 avril 2018 ainsi que de mettre en œuvre l'article 3, §1^{er}, al. 2, 2° de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Cette disposition prévoit en l'occurrence que le Conseil se prononcera sur la date du relèvement à 60 ans de la condition d'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise spécifique construction, travail de nuit et métiers lourds, simultanément à l'avis que le Conseil national du Travail donne concernant la réforme des pensions.

II. CONSIDERATIONS PREALABLES

Les travaux du Conseil doivent être replacés dans le prolongement de ceux menés au sein du Comité national des Pensions, dont les discussions ont couvert quelque quatre années. Celui-ci a rendu le 12 septembre 2016 un rapport d'étape sur la problématique de la pénibilité. Dans ce rapport, les partenaires sociaux convenaient d'une approche de la pénibilité sur la base de critères.

Le Conseil a poursuivi les travaux de manière soutenue depuis la demande d'avis initiale et a tenté de définir une méthodologie commune dans le but d'affiner les critères développés en 2016.

Malgré leurs efforts répétés pour arriver à un consensus, ils se sont heurtés à des difficultés insurmontables pour définir des critères précis, objectifs, mesurables et enregistrables et n'ont pu dégager de position unanime dans la deadline fixée par la saisine.

Le présent avis reprend les positions des représentants des employeurs et des travailleurs concernant ces questions.

Avis n° 2.105

- 5 -

A. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

1. Liste de critères d'exposition aux risques de pénibilité

Au cours de leurs travaux, les membres représentant les organisations d'employeurs ont examiné plus de 80 facteurs de pénibilité. A l'issue de cet examen, il s'est avéré impossible de sélectionner –de manière objective – un ensemble de critères justifiant un traitement différencié en pension. Pour ces membres, une sélection était pourtant nécessaire, faute de quoi, le dispositif de pénibilité aurait englobé la grande majorité des travailleurs et l'exception serait devenue la norme.

Or au vu de l'objectif global de l'allongement des carrières pour faire face au vieillissement de la population et aux surcoûts budgétaires qui en résultent (10 Mia chaque année dès 2040), le dispositif de pénibilité doit demeurer un régime d'exception : il ne peut dès lors couvrir qu'un nombre très limité de cas. Ceci semble largement répandu et admis à l'étranger. En effet, l'OCDE a observé que le nombre de travailleurs reconnus comme métier lourd représente seulement entre 1 et 4% des travailleurs¹.

La sélection des critères de pénibilité doit être raisonnablement justifiée car il s'agit d'introduire une nouvelle différence de traitements entre citoyens. Elle doit être fondée sur des considérations objectives et proportionnées à l'objectif légitimement poursuivi. C'est ce qui la rend socialement acceptable.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que deux objectifs distincts sont poursuivis via le dispositif de pénibilité.

¹ European Commission - Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe, A study of national policies, 2016

Avis n° 2.105

- 6 -

En premier lieu, le dispositif de pénibilité est présenté comme un moyen de compenser une diminution de l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs en raison de l'exercice d'une activité professionnelle. Cet objectif n'a malheureusement pas pu être mis en œuvre pour les raisons suivantes :

- L'absence d'étude scientifique pour objectiver les facteurs de risques ;
- L'impossibilité de se mettre d'accord sur des seuils et des durées d'exposition à prendre en considération. Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que, dans leurs propositions, les membres représentant les organisations de travailleurs se basent principalement sur les situations pour lesquelles la réglementation sur le bien-être impose de prendre des mesures de prévention (afin d'éviter qu'il y ait un impact sur la santé). Toutefois, la philosophie de cette réglementation est totalement différente de ce qui doit prévaloir pour la fixation de critères pour un système de métiers lourds dans le régime de pension. La réglementation bien-être couvre donc des situations de pénibilité moins fortes qui nécessitent que des mesures de prévention soient adoptées largement, mais ne justifient pas une reconnaissance de pénibilité dans les pensions.
- Certains éléments liés au parcours professionnel sont susceptibles de diminuer le retentissement de l'exposition (comme l'âge du travailleur au moment de l'exposition ou le régime de travail du travailleur dans la fonction concernée (durée d'exposition inférieure)) ;
- L'existence d'un risque important et réel de contestation, notamment par les travailleurs dont le métier ne figure sur aucune liste mais qui perçoivent ou subissent une pénibilité dans l'exercice de leur travail.
- L'introduction d'une charge administrative excessive liée au mesurage : en outre, plusieurs critères nécessitaient qu'une évaluation précise et individuelle des conditions de travail concrètes soit effectuée par l'employeur (manutention de charges, vibrations, bruit, travail monotone...). Il s'agit d'une tâche difficile et prenant énormément de temps, qui doit être réalisée régulièrement et individuellement pour chaque travailleur. Selon les membres représentant les organisations d'employeurs, il serait préférable que les moyens qui seraient consacrés à cet enregistrement soient affectés à la prévention.

Avis n° 2.105

- 7 -

- Le refus des membres représentant les organisations d'employeurs de céder à la pression de certains groupes de travailleurs au détriment d'autres moins bien organisés ;

- La complexification des négociations pour le secteur privé dès lors qu'une liste avait été préalablement négociée par certaines parties au sein du secteur public. Cette liste a créé des attentes importantes chez les salariés du privé. Or cette liste pêche au moins par 2 éléments : elle englobe des fonctions indépendamment des tâches réellement exercées. En outre, les justifications n'apparaissent pas clairement. La liste englobe en effet des catégories socio-professionnelles dont il n'est pas établi que leur espérance de vie (en bonne santé) est inférieure à celle des autres catégories socio-professionnelles ou que leur activité est réellement plus pénible qu'une autre. Si cette liste devait être finalement adoptée, elle placerait les employeurs du secteur privé dans une situation très délicate (risque de discrimination très élevé et diminution de l'attractivité du secteur).

Les propositions déposées par les membres représentant les organisations de travailleurs englobent également de nombreuses contraintes professionnelles qui n'ont pas d'impact sur l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs (critères liés au risque, contraintes professionnelles avec des seuils d'exposition très faibles, ...). Le second objectif poursuivi est alors de permettre aux travailleurs de partir en pension anticipée parce qu'au-delà d'un certain âge, il devient difficile de supporter certaines contraintes professionnelles.

Cet objectif est précisément en contradiction avec l'objectif global poursuivi par le gouvernement, à savoir un allongement des carrières. Pour les membres représentant les organisations d'employeurs, la réponse à ce problème n'est pas la sortie anticipée du marché du travail, mais elle se situe davantage au niveau de la prévention et de la gestion des (fins de) carrières pour assurer le maintien en activité des personnes concernées dans des conditions plus supportables ou dans d'autres fonctions.

Les membres représentant les organisations d'employeurs reconnaissent qu'il faut être attentif à la situation spécifique des travailleurs handicapés dans les entreprises de travail adapté, mais ils jugent que la solution ne doit pas uniquement être cherchée dans le débat sur les métiers lourds.

Avis n° 2.105

- 8 -

Les membres représentant les organisations d'employeurs notent par ailleurs que le dispositif de pension anticipée (pour carrière longue en particulier) tient compte de certaines formes d'usure en permettant aux travailleurs qui ont commencé leur activité professionnelle très tôt, de quitter le marché du travail plusieurs années avant l'âge normal de la retraite (dès 60 ans).

2. Relèvement de l'âge d'accès au RCC métiers lourds

Les membres représentant les organisations d'employeurs se sont engagés dès 2015 à suivre un calendrier pour le report de l'âge d'accès aux différents régimes de RCC avec comme objectif 60 ans en 2020. Ils souhaitent respecter ce calendrier pour le régime des métiers lourds. Dès lors, ils proposent de maintenir l'âge d'accès à ce régime à 59 ans pour l'année 2019 pour passer ensuite à 60 ans dès 2020.

B. Position des membres représentant les organisations de travailleurs concernant le projet de loi métiers pénibles

Les membres représentant les organisations de travailleurs continuent de s'opposer sur le fond au cadre dans lequel ils doivent répondre à la présente demande d'avis. Il s'agit :

- de l'imposition de l'obligation de travailler plus longtemps, en relevant l'âge légal de la pension et en durcissant les possibilités de pension anticipée et d'autres systèmes de sortie du marché du travail ;
- du cadre budgétaire restrictif qui a été fixé, avant même que la clarté ait été faite sur la réglementation ;
- du cadre proposé dans l'avant-projet de loi pour les exceptions pour les travailleurs ayant un métier pénible, qui contient de nombreux éléments particulièrement problématiques (voir ci-après).

De surcroît, cela ne peut être considéré indépendamment d'autres interventions au niveau des droits en matière de pension : limitation des périodes assimilées, intervention au niveau de l'unité de carrière, saut d'index, limitation des budgets pour la liaison au bien-être. À ces éléments viennent encore s'ajouter les tentatives répétées visant à introduire un système à points. Et ce, sans tenir compte de l'échec à rendre le travail plus faisable.

Avis n° 2.105

- 9 -

Plus concrètement, les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient aux remarques qu'ils ont formulées sur le fond de la première version de l'avant-projet de loi dans l'avis du comité de gestion du Service fédéral des Pensions, et plus précisément :

- Le refus de reconnaître la charge mentale ou émotionnelle comme critère indépendant.
- Le refus de prendre en considération pour plus de 1,05 un travail particulièrement pénible qui ne remplit que l'un des quatre critères.
- Le refus de faire quoi que ce soit pour les personnes qui ont commencé à travailler à 16 ans et qui atteignent 44 ans de carrière de pension à l'âge de 60 ans.
- La définition restrictive des « personnes en situation de handicap ».
- Les restrictions budgétaires.
- La reconnaissance très limitée des périodes de travail pénible qui précèdent le 1^{er} janvier 2020 : les 10 dernières années au maximum ; seulement 1,05 comme coefficient ; et uniquement lorsque le travailleur a été sans interruption au service du même employeur.
- Le refus de compenser la perte de pension pour les personnes qui ont recours à la possibilité d'une pension anticipée pour travail pénible, comme l'avait pourtant proposé la Commission Réforme des pensions.
- Le refus de prendre en considération les périodes de travail pénible sous un régime étranger de sécurité sociale, ce qui va à l'encontre de la règle générale pour la pension anticipée ; ce à quoi s'ajoute aussi la question du détachement à l'étranger.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment pouvoir déduire de ce qui a été publié dans les médias au sujet de l'avis du Conseil d'État sur l'avant-projet de loi, que divers de ces points ont également donné lieu à des questions et remarques pertinentes. Il ressort de l'avant-projet de loi qui a été communiqué au Conseil national du Travail après troisième lecture en conseil des ministres qu'il n'a été tenu compte que très partiellement de ces remarques, ce qui explique peut-être aussi pourquoi les interlocuteurs sociaux n'ont toujours pas eu accès à l'avis du Conseil d'État.

Avis n° 2.105

- 10 -

En dépit de leurs insistances, les interlocuteurs sociaux n'ont pas non plus eu accès au volet de l'avant-projet de loi concernant le statut social des travailleurs indépendants, pas plus qu'à l'exposé des motifs. Cela empêche d'estimer quelles seront les conséquences concrètes pour les carrières mixtes, ainsi que de vérifier dans quelle mesure une approche équilibrée a été développée.

En ce qui concerne la liste des fonctions pénibles, les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que le gouvernement s'en tient à la méthodologie qui consiste à travailler avec une liste de fonctions, comme pour le secteur public et l'enseignement, et ce, malgré la demande commune formulée par les interlocuteurs sociaux au sein du comité de gestion du SFP de pouvoir travailler avec des critères génériques. Ils prennent acte du fait que le projet de loi autorise à présent que des fonctions soient aussi définies en référence à des critères génériques.

Pour ces critères génériques, les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient aux propositions concrètes qu'ils ont formulées ensemble dans le cadre du Comité national des Pensions, en vue d'une concertation à ce sujet. Ces propositions satisfont aux conditions prévues : précision, caractère mesurable, contrôlable, objectivable et enregistrable. Les membres représentant les organisations de travailleurs regrettent que l'on n'ait tout simplement pas donné sa chance à cette concertation. Dès lors, il appartient à présent au gouvernement de prendre ses responsabilités, afin de tenir compte des attentes légitimes de très nombreux travailleurs qui ont, derrière ou devant eux, une carrière particulièrement pénible. Ils demandent :

- que l'on veille très fortement à la neutralité sur le plan du genre et qu'une analyse d'impact soit réalisée ;
- que, pour cette raison, tant la charge physique que la charge mentale ou émotionnelle bénéficient également de la même attention ;
- que le projet d'arrêté royal soit soumis pour avis au comité de gestion du SFP.

Il faudra également faire la clarté simultanément sur les périodes assimilées pour le régime des pensions des travailleurs salariés, sur lesquelles le Conseil a également été saisi d'une demande d'avis a posteriori. En la matière, les interlocuteurs sociaux renvoient à la proposition concrète qu'ils ont avancée au comité de gestion du SFP, laquelle se base sur l'ensemble des périodes assimilées qui existent pour les vacances annuelles.

Avis n° 2.105

- 11 -

Les membres représentant les organisations de travailleurs insistent une nouvelle fois sur le fait qu'une reconnaissance de la pénibilité du métier ne peut pas entraîner une perte de revenus au niveau de la pension. Pour eux, la suppression de cette injustice constitue une priorité. Il n'est pas possible de défendre le principe selon lequel plus le travail est pénible et plus il y a de personnes contraintes de partir à la retraite de manière anticipée, plus le montant de la pension sera bas. Ce problème peut être résolu en prenant en considération le coefficient métiers lourds non seulement pour déterminer si une personne satisfait à la condition de carrière en matière de pension anticipée, mais également pour calculer la pension.

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que l'entrée en vigueur a été reportée au 1^{er} janvier 2020 et qu'un budget unique a dès lors été libéré sur le budget 2019. Ils proposent que ce budget soit intégralement investi dans l'analyse des situations de métiers lourds, du caractère soutenable de ces derniers et de leur impact sur la santé et l'espérance de vie, en collaboration avec le monde scientifique, les services de prévention et les interlocuteurs sociaux, ainsi que dans le développement d'un système d'enregistrement approprié. Cela doit permettre de travailler en s'appuyant davantage sur les faits dans le cadre de l'évaluation quinquennale. Ils constatent qu'en cas d'ajout de nouvelles fonctions, la dernière version de l'avant-projet de loi n'a prévu de les reconnaître que pour l'avenir. À l'instar des fonctions qui sont reconnues dès le début, il doit être possible pour celles-ci de valoriser les années de métiers lourds qui précèdent. Enfin, il subsiste encore de très nombreuses questions concernant la mise en œuvre de ce nouveau système sur le plan administratif, tant au niveau des entreprises et institutions qu'en ce qui concerne la sécurité sociale. Il n'y a pas encore un début de réponse à la plupart de ces questions.

Pour ce qui est de la demande du gouvernement relative à la date d'entrée en vigueur du relèvement de la limite d'âge à 60 ans pour le régime de RCC métiers lourds, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que l'âge soit maintenu à 59 ans pour les années 2019 et 2020. La date d'entrée en vigueur de la limite d'âge de 60 ans doit continuer à faire l'objet de négociations dans le cadre du projet d'accord interprofessionnel.

Avis n° 2.105