



Beste lezer



Als eindejaarsgeschenk bieden we u een extra dik nummer van InfoPensioenen aan. Er is immers veel nieuws te melden op pensioengebied en we vinden het fijn in deze nieuwsbrief zo volledig mogelijke informatie te kunnen bieden. We zijn ook verheugd het eerste deel te kunnen publiceren van een bijdrage van Professor Valérie Flohimont over de “geschiedenis” van de rustpensioenen. In dit en de 2 volgende nummers van InfoPensioenen geeft ze ons een aparte kijk op de evolutie van de pensioenwetgeving vanaf de Franse Revolutie tot nu. In een tijd dat er heel wat gesleuteld wordt aan de pensioenregelingen is wat duiding welgekomen: het verleden leert ons het heden beter te begrijpen!

Het team van InfoPensioenen en de medewerkers van Leven Collectiviteiten wensen u een uitstekend 2016 toe. Wij blijven u graag het komende jaar onderhouden over wat iedere burger vroeg of laat aanbelangt: de pensioenen!

Veel aangenot

Jean-Michel Bourdoux
Directeur Leven Collectiviteiten

Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

Een wet van 10 augustus 2015 verhoogt de wettelijke pensioenleeftijd en zet de hervorming van het vervroegd pensioen en het overlevingspensioen voort. Bedoeling is om de loopbanen te verlengen en de leefbaarheid van ons pensioensysteem te versterken.

De maatregelen in de 3 pensioenstelsels worden samengebracht in 1 wet:

- titel 2 behandelt de pensioenen van de publieke sector;
- titels 3 en 4 behandelen dezelfde maatregelen binnen de stelsels van de werknemers en de zelfstandigen;
- titels 5 en 6 behandelen het overlevingspensioen in de verschillende stelsels.

Pensioenleeftijd

De wettelijke pensioenleeftijd wordt verhoogd van 65 naar 66 jaar in 2025, en van 66 naar 67 jaar in 2030. Dat lijkt ook op Europees niveau de norm te worden.

De wettelijke pensioenleeftijd voor pensioenen die uiterlijk op 1 januari 2025 ingaan blijft behouden op 65 jaar. Voor pensioenen die ten vroegste op 1 februari 2025 en uiterlijk op 1 januari 2030 ingaan, wordt de leeftijd op 66 jaar gebracht. Voor de pensioenen die ingaan vanaf 1 februari 2030 zal de wettelijke pensioenleeftijd 67 jaar bedragen.

Uit het [verslag](#) van de commissie voor de Sociale Zaken blijkt dat – in tegenstelling tot het scenario van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 – de referentieloopbaan, die momenteel 45 jaar bedraagt, niet wordt verlengd. De hervorming zal er dus ook toe leiden dat het gemiddelde pensioenbedrag stijgt, aangezien de loopbanen langer zullen duren.

Overlevingspensioen langstlevende echtgenoot

Vanaf 1 januari 2015 werd het overlevingspensioen gewijzigd in de verschillende pensioenstelsels en werd de

1

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerden die bijverdiene

overgangsuitkering geïntroduceerd voor de langstlevende echtgenoot die jonger is dan 45 jaar bij het overlijden van zijn/haar huwelijkspartner, voor zover dat overlijden zich voordoet na 31 december 2014. Dit gebeurde via drie verschillende wetten: de wet van 15 mei 2014 voor de overheidssector, de wet van 5 mei 2014 voor de werknemers en de wet van 25 april 2014 voor de zelfstandigen. Er werd voorzien dat de leeftijd van 45 jaar verhoogd zou worden tot 50 jaar tegen 2025.

De wet van 10 augustus 2015 verhoogt deze leeftijd in de drie pensioenstelsels verder van 50 jaar in 2025 tot 55 jaar in 2030. De langstlevende echtgenoot die deze minimumleeftijd niet bereikt op het ogenblik van het overlijden van de rechtgever, valt bijgevolg onder het stelsel van de overgangsuitkering.

Vervroegd pensioen

De vorige regering had de minimumleeftijd voor het vervroegd pensioen al verhoogd van 60 tot 62 jaar vanaf 1 januari 2016. De loopbaanvoorwaarde werd opgetrokken van 5 jaar in de overheidssector en 35 jaar in de privésector tot 40 jaar in alle stelsels.

De wet van 10 augustus 2015 verhoogt de minimumleeftijd verder tot 62,5 jaar in 2017 en tot 63 jaar vanaf 2018. De loopbaanvoorwaarde wordt opgetrokken tot 41 jaar in 2017 en 42 jaar vanaf 2019.

Er zijn nog steeds uitzonderingen voor lange loopbanen maar ook in die gevallen wordt de loopbaanvoorwaarde aangescherpt.

	Normale loopbaan		Lange loopbaan	
	Minimum-leeftijd	Minimum-loopbaan	Minimum-leeftijd	Minimum-loopbaan
2015	61 jaar en 6 maanden	40 jaar	60 jaar	41 jaar
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar 61 jaar	42 jaar 41 jaar
2017	62 jaar en 6 maanden	41 jaar	60 jaar 61 jaar	43 jaar 42 jaar
2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar 61 jaar	43 jaar 42 jaar
2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar 61 jaar	44 jaar 43 jaar

De nieuwe wet voorziet ook in een aantal overgangsmaatregelen, parallel met de vorige hervorming:

- voor pensioenen die ingaan in de loop van de maand januari gelden de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van het voorgaande jaar;

- wie op een bepaald moment de mogelijkheid heeft om vervroegd met pensioen te gaan, behoudt dat recht, ongeacht de datum waarop men beslist om het pensioen op te nemen.

Er zijn nog steeds uitzonderingen voor lange loopbanen maar ook in die gevallen wordt de loopbaanvoorwaarde aangescherpt.

Daarnaast is er ook een overgangsmaatregel die het aantal bijkomende jaren om het vervroegd pensioen te kunnen opnemen beperkt voor de personen die een bepaalde leeftijd zullen bereiken of bereikt hebben in 2016 en een overgangsmaatregel die de bijzondere situatie regelt voor personen in een stelsel van verlof voorafgaand aan het pensioen. Onder bepaalde voorwaarden is de nieuwe regeling op die laatste categorie personeelsleden niet van toepassing.

Voor de overheidssector

1. De overgangsbepaling in verband met verloven vóór het pensioen.

- De geleidelijke verhoging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden na 2016 geldt niet voor wie:
- zich op 1 januari 2015 op eigen aanvraag in volledige of gedeeltelijke beschikbaarheid voorafgaand aan de oppensioenstelling bevindt;
 - bij zijn werkgever een door die laatste vóór 1 januari 2015 goedgekeurd verzoek heeft ingediend om uiterlijk op 2 september 2015 in beschikbaarheid te worden geplaatst;
 - ten laatste op 1 januari 2015, indien hij hiertoe een aanvraag had ingediend, in beschikbaarheid vóór de oppensioenstelling had kunnen worden geplaatst (maar hiervoor dus niet effectief een aanvraag heeft ingediend).

De lijst met de verloven die in aanmerking komen voor deze overgangsmaatregel moet nog bij Koninklijk Besluit worden vastgesteld.

2. De garantie in verband met het bijkomend aantal jaren om vervroegd met pensioen te kunnen gaan.

De toepassing van de nieuwe leeftijd- en loopbaanvoorwaarden wordt beperkt voor de personen die in 2016

2		1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken	4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel	5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming	6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerd die bijverdiene
ethias Doet wat moet	7 Uitvoeringsbepalingen afgestemd op verhoging pensioenleeftijd	8-9 Gemengde loopbaan: niet altijd dezelfde ingangsdatum	9-10 Verlaagde basis-pensioenbijdragevoet 2016-2019	11-17 De sociale zekerheid doorheen de geschiedenis	18 Overzicht relevante wetgeving 08/09/2015 – 30/11/2015

minstens de leeftijd van 55 jaar bereiken. Voor hen wordt de toegang tot het vervroegd pensioen met maximum 1,2 of 3 jaar uitgesteld ten opzichte van de datum waarop zij aan de voorwaarden voldeden volgens de wetgeving van kracht op 31 december 2015.

Voor wie in 2016:

- 55 en 56 jaar is, is het bijkomend aantal dienstjaren beperkt tot 3;
- 57 en 58 jaar is, is het bijkomend aantal dienstjaren beperkt tot 2;
- 59 jaar en ouder is, is het bijkomend aantal dienstjaren beperkt tot 1.

Deze overgangsmaatregel werd ook al opgenomen bij de afschaffing van de diplomabonificatie en zal bijgevolg gelden voor de gecumuleerde gevolgen van beide hervormingen.

Voor de werknemers

1. De garantie in verband met het bijkomend aantal jaren.

Personen die de leeftijd van 59 jaar en ouder bereiken in 2016, zullen niet meer dan 1 jaar langer moeten werken.

De maatregel is restrictiever dan de maatregel voor de publieke sector, want volgens de simulaties van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP), zal geen enkele persoon die 58 jaar oud is in 2016 meer dan 2 jaar langer moeten werken om het vervroegd pensioen op te kunnen nemen.

2. Een maatregel behoudt de huidige voorwaarden voor vervroegd pensioen voor werknemers:

- die werden ontslagen;
- die ontslag hebben genomen; of
- die een overeenkomst hebben gesloten die een einde maakt aan hun arbeidsovereenkomst tegen het presenteren van een opzegtermijn of de betaling van een opzeggingsvergoeding.

Deze maatregel is slechts van toepassing in de mate dat de opzegtermijn of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding een aanvang heeft genomen vóór 9 oktober 2014 en eindigt na 31 december 2016, en dat de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen zijn vervuld op de datum van het einde van de opzegtermijn of de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding.

3. Een maatregel behoudt de huidige voorwaarden voor vervroegd pensioen voor werknemers:

- die in onderling overleg met hun werkgever een individuele overeenkomst hebben gesloten die een einde maakt aan hun arbeidsovereenkomst;
- voor zover de overeenkomst schriftelijk is, vóór 9 oktober 2014 werd gesloten buiten het kader van een conventioneel brugpensioen en zijn grondslag vindt in wettelijke of reglementaire bepalingen of in één van de opgesomde collectieve instrumenten die in een procedure van uitbreiding voorzien om het vervroegd pensioen te kunnen opnemen, én voor zover op het einde van de arbeidsovereenkomst deze werknemers voldoen aan de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen.

De personen op wie de 2 maatregelen voor werknemers betrekking hebben, kunnen hun vervroegd rustpensioen als zelfstandige krijgen onder dezelfde leeftijd- en loopbaanvoorwaarden. Op die manier kunnen ze hun vervroegd pensioen op dezelfde datum opnemen in beide stelsels.

Voor zelfstandigen is er ook een garantie met betrekking tot het aantal bijkomende jaren om het vervroegd pensioen te kunnen opnemen, parallel met wat geldt voor werknemers. Personen die de leeftijd van 59 jaar en ouder in 2016 bereiken, zullen niet meer dan 1 jaar langer moeten werken.

Bron

Wet van 10 augustus 2015  tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen en tot wijziging van de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd van het overlevingspensioen, BS 21 augustus 2015 (titel aangepast door erratum )

3

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerden die bijverdiene

CUMULATIE OVERLEVINGSPENSIOEN WERKNEMERSSTELSEL

Berekening van het grensbedrag op basis van de 'jaren van gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling' afgeschaft

Bij cumulatie van een overlevingspensioen krachtens de pensioenregeling voor werknemers en andere rust- of overlevingspensioenen worden 2 grensbedragen gehanteerd. Eén van die bedragen wordt nu geschrapt omdat dit irrelevant geworden is sinds de hervorming van het beginsel van de eenheid van loopbaan.

2 grensbedragen

Wanneer de langstlevende echtgenoot aanspraak kan maken, enerzijds, op een overlevingspensioen krachtens de pensioenregeling voor werknemers en, anderzijds, op één of meer rustpensioenen of op voordelen die als dusdanig gelden, mag het overlevingspensioen niet worden gecumuleerd met deze rustpensioenen dan tot beloop van een bepaald grensbedrag.

Tot voor kort werd, om dit grensbedrag te bepalen, steeds voorzien in 2 grensbedragen:

- Het eerste grensbedrag komt overeen met 110% van het bedrag van het *overlevingspensioen dat aan de langstlevende echtgenoot zou zijn toegekend indien de overledene een volledige loopbaan gepresteerd had*. Om het volledig overlevingspensioen vast te stellen wordt het bedrag van het overlevingspensioen vermenigvuldigd met de omgekeerde loopbaanbreuk die wordt uitgedrukt in jaren.
- Het tweede grensbedrag komt overeen met 110% van een *alternatief volledig overlevingspensioen*. Dit alternatief volledig overlevingspensioen wordt bekomen door zowel voor het bedrag als voor de teller van de loopbaanbreuk enkel rekening te houden met de jaren van gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling. Op die manier worden de pensioenopbrengsten van zeer onvolledige jaren buiten beschouwing gelaten en wordt een hoger pensioenbedrag bekomen.

Het tweede grensbedrag is maar zinvol indien er gerekend wordt in loopbaanjaren.

Irrelevant

Door de hervorming van het principe van de 'eenheid van loopbaan' wordt de loopbaan vanaf 1 januari uitgedrukt in voltijdse dagequivalenten. Een volledige loopbaan telt dus niet langer maximum 45 jaar, maar 14.040 voltijdse dagequivalenten.

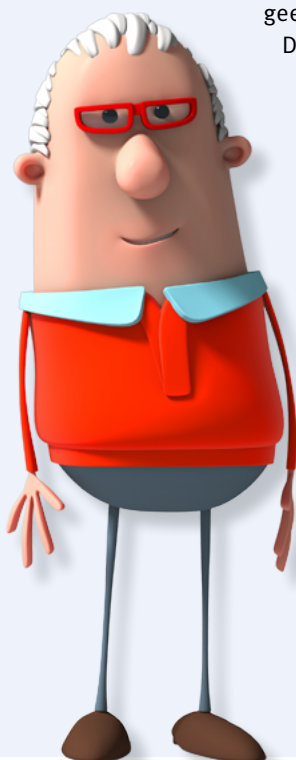
Die hervorming heeft ervoor gezorgd dat ook het belang van een pensioen niet meer wordt uitgedrukt in het aantal jaren met pensioenverzekering ten opzichte van het aantal jaren voor een volledige loopbaan – bijvoorbeeld: 44/45, maar wel in dagen met pensioenverzekering (*voltijdse dagequivalenten*) ten opzichte van het aantal dagen voor een volledige loopbaan – bijvoorbeeld: 13.728/14.040.

Dit heeft tot gevolg dat het geen zin meer heeft om een tweede cumulatiegrens vast te stellen. Er is immers geen sprake meer van 'zeer onvolledige jaren'. De tweede cumulatiegrens is dus *irrelevant geworden*.

Het Koninklijk Besluit van 6 oktober 2015 tot wijziging van artikel 52 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust – en overlevingspensioen voor werknemers heft dan ook de bepaling op die de cumulatiegrens vastlegt die gegrond is op de 'jaren met gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling'.

Inwerkingtreding 1 januari 2015

De bepalingen van het koninklijk besluit in kwestie zijn van toepassing op de overlevingspensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2015 zijn ingegaan en, desgevallend, voortvloeien uit een rustpensioen dat daadwerkelijk



4

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerden die bijverdiene

en voor de eerste maal ten vroegste is ingegaan op 1 januari 2015.

Uit het verslag aan de koning blijkt dat dit geen nadelige herzieningsbeslissing voor de gerechtigden veroorzaakt.

Het 'oude' tweede grensbedrag wordt behouden voor de overlevingspensioenen die gebaseerd zijn op rustpensioenen die vóór 1 januari 2015 zijn ingegaan, en waarbij het belang uitgedrukt wordt in jaren.

Bron

Koninklijk besluit van 6 oktober 2015 tot wijziging van artikel 52 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, BS 21 oktober 2015

Zie ook:

Wet van 19 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het pensioenstelsel voor werknemers rekening houdend met het principe van de eenheid van loopbaan, BS 7 mei 2014

Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

Twee KB's van 29 oktober 2015 hebben de samenstelling van de 'Academische Raad' vastgelegd. Dat is een van de drie organen die eerder dit jaar werden opgericht om de pensioenhervorming te ondersteunen. De Academische Raad geeft onderbouwd wetenschappelijk advies over alle voorstellen inzake pensioenen. Dat gebeurt op eigen initiatief of op verzoek van de voor pensioenen bevoegde minister of ministers.



Op deze manier wordt de positieve ervaring van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 bevestigd. In de voorbije zittingsperiode hebben 12 wetenschappers een verslag uitgewerkt waarin voorstellen staan om de pensioenstelsels op een structurele manier te hervormen. De regering heeft zich door die voorstellen laten inspireren, maar er was nood aan bijkomende analyses. Daarom werd de commissie bestendigd in de vorm van een Academische Raad.

De Raad bestaat uit maximaal 12 leden die worden gekozen omwille van hun wetenschappelijke expertise op het vlak van de pensioenen. Zij worden aangesteld bij KB, na overleg in de ministerraad, voor een termijn van 5 jaar. Voor de eerstkomende periode zal de Raad bestaan uit : Jacques Boulet, Bea Cantillon, Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Alain Joustien, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke en Elly Van de Velde. Frank Vandenbroucke is de voorzitter.

De aanstellingsbesluiten zijn in werking getreden op 9 november 2015. Dat was de dag van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Bron

- Koninklijk besluit van 29 oktober 2015 tot aanstelling van de voorzitter van de academische raad ingesteld door de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad, BS 9 november 2015
- Koninklijk besluit van 29 oktober 2015 tot aanstelling van de leden van de Academische Raad ingesteld door de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad, BS 9 november 2015

Zie ook:

Wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad, BS 22 mei 2015

5

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerden die bijverdiene

Inkomensgrenzen voor gepensioneerden in overheidssector die bijverdienen

Gepensioneerden kunnen in bepaalde gevallen onbeperkt bijverdienen. Zijn de voorwaarden daartoe niet vervuld, dan gelden er wel nog inkomensgrenzen. Die bedragen worden jaarlijks geïndexeerd.

“Onbeperkt bijverdienen is ook mogelijk voor gepensioneerden die nog geen 65 zijn, voor zover zij een loopbaan bewijzen van 45 jaar.

Met een bericht in het Belgisch Staatsblad van 6 november 2015 heeft de FOD Sociale Zekerheid de nieuwe jaarbedragen bekendgemaakt voor de pensioenen van de overheidssector. Voor het zelfstandigenpensioen en het werknemerspensioen is dat nog niet officieel gebeurd.

Zoals bekend werden de voorwaarden om onbeperkt bij te verdienen verder versoepeld vanaf 1 januari 2015. Gepensioneerden die 65 jaar zijn, mogen onbeperkt bijverdienen zonder verdere voorwaarden. Onbeperkt bijverdienen is ook mogelijk voor gepensioneerden die nog geen 65 zijn, voor zover zij een loopbaan bewijzen van 45 jaar.

De sanctie bij overschrijding van de grensbedragen wordt voortaan altijd proportioneel toegepast.

Met ingang van 1 januari 2016

De FOD Sociale Zekerheid verwijst naar verschillende bepalingen binnen de ‘regeling van de cumulatie van

pensioenen van de overheidssector met inkomsten voortvloeiend uit de uitoefening van een beroepsactiviteit’.

Het bericht bevat een overzichtstabel met bedragen die gelden vanaf 1 januari 2016, telkens met een verwijzing naar de bijhorende bepaling van de programmawet waarin de cumulatieregeling aan bod komt.

De aanpassing gebeurt in functie van het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester. De nieuwe bedragen zijn gelijk aan de basisbedragen, vermenigvuldigd met het nieuw indexcijfer (108,96) en gedeeld door de startindex (105,79).

Bron

Bericht betreffende de indexering, vanaf 1 januari 2016, van de jaarbedragen bedoeld in de artikelen 78, 80, 82, 85 en 86 van de programmawet van 28 juni 2013, BS 6 november 2015

Zie ook:

- Bericht betreffende de indexering van de jaarbedragen bedoeld in de artikelen 78, 80, 82, 85 en 86 van de programmawet van 28 juni 2013, BS 5 maart 2015 (jaarbedragen 2015)
- Programmawet van 28 juni 2013, BS 1 juli 2013 art. 75-102 PW)

Jaarbedragen bij cumulatie van pensioen met beroepsactiviteit (bedragen in euro, geldig vanaf 1 januari 2016)

	Voor 65 jaar RP of RP+OP	Voor 65 jaar OP	Na 65 jaar RP/OP/RP+OP
Aard van de beroepsactiviteit			
Werknemer, andere activiteit, mandaat, ambt of post (bruto beroepsinkomen)			
Zonder kinderlast	7.797	18.154	22.521
Met kinderlast	11.696	22.693	27.394
Zelfstandige (netto beroepsinkomen)			
Zonder kinderlast	6.238	14.523	18.017
Met kinderlast	9.357	18.154	21.916

(RP: Rustpensioen – OP: Overlevingspensioen)

6

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerden die bijverdienen

Uitvoeringsbepalingen werknemers afgestemd op verhoging pensioenleeftijd

Een wet van 10 augustus 2015 heeft de wettelijke pensioenleeftijd verhoogd en de hervorming van het vervroegd pensioen en het overlevingspensioen voortgezet.

“ Het rustpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens welke de belanghebbende het aanvraagt, en ten vroegste op de eerste dag van de maand die volgt op deze waarin hij de pensioenleeftijd bereikt.

Samengevat:

- De wettelijke pensioenleeftijd wordt verhoogd van 65 naar 66 jaar in 2025, en van 66 naar 67 jaar in 2030.
- De leeftijd waarop de langstlevende echtgenoot aanspraak kan maken op een overlevingspensioen wordt verder verhoogd van 50 jaar in 2025 tot 55 jaar in 2030. De rechthebbenden die deze minimumleeftijd niet bereiken op het ogenblik van het overlijden van de rechtgever, vallen onder het stelsel van de overgangsuitkering.
- De minimumleeftijd voor het vervroegd pensioen wordt verhoogd tot 62,5 jaar in 2017, en tot 63 jaar vanaf 2018. De loopbaanvoorwaarde wordt opgetrokken van 40 jaar in 2016 tot 41 jaar in 2017, en tot 42 jaar vanaf 2019.

Het algemeen reglement op het werknemerspensioen wordt nu afgestemd op die nieuwe wetgeving.

Hiertoe vervangt een wijzigings-KB van 6 oktober 2015 doorheen de basistekst van het KB van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers de vermelding van de leeftijd van 65 jaar door een verwijzing naar de leeftijd bedoeld in artikel 2, § 1 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 — het KB op het werknemerspensioen. De wet van 10 augustus 2015 tot verhoging van de pensioenleeftijd heeft die bepaling aangepast met ingang van 31 augustus 2015.

Ze stelt dat het rustpensioen ingaat:

- op de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens welke de belanghebbende het aanvraagt, en

- ten vroegste op de eerste dag van de maand die volgt op deze waarin hij de pensioenleeftijd bereikt.

Met een vermelding van de stapsgewijs verhoogde pensioenleeftijd:

- 65 jaar voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan op uiterlijk 1 januari 2025;
- 66 jaar voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ten vroegste op 1 februari 2025 en uiterlijk op 1 januari 2030;
- 67 jaar voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ter vroegste op 1 februari 2030.

Het wijzigings-KB van 6 oktober 2015 treedt in werking op 25 oktober 2015. Dat is 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Bron

Koninklijk besluit  van 6 oktober 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, wat de wettelijke pensioenleeftijd betreft, BS 15 oktober 2015

Zie ook:

- Koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, BS 16 januari 1968 (algemeen reglement op het werknemerspensioen)
- 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 pensioenstelsels, BS 17 januari 1997 (art. 2 van het KB op het werknemerspensioen)
- Wet van 10 augustus 2015 tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen en tot wijziging van de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd van het overlevingspensioen, BS 21 augustus 2015 (titel aangepast door erratum  (wet op de verhoging van de pensioenleeftijd)

7

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerd die bijverdiene

Gemengde loopbaan: niet altijd dezelfde ingangsdatum vervroegd pensioen

Wie op vervroegd pensioen wil, moet daarvoor een minimum aantal jaren kunnen bewijzen. Voor wie in 2013 vanaf 60 jaar op pensioen wilde gaan, gold een loopbaanvoorwaarde van 40 jaar, voor wie in 2013 vanaf 60,5 jaar op pensioen wou gaan, was dat 38 jaar. Dat wordt geleidelijk aan opgetrokken.

In 2016 bedraagt de loopbaanvoorwaarde 42 jaar om vanaf de leeftijd van 60 jaar met pensioen te kunnen gaan en 40 jaar om vanaf 62 jaar met pensioen te kunnen gaan (zie ook de overzichtstabel).

Dat aantal jaren is in de privésector en de openbare sector gelijk. De wijze waarop het aantal jaren wordt berekend, is echter verschillend, met name op het vlak van de studies. In de openbare sector wordt de diplomabonificatie in aanmerking genomen bij de vaststelling van de loopbaanvoorwaarde, in de regeling voor werknemers telt deze nooit mee voor het bepalen van de pensioendatum, ook niet indien de betrokkene via vrijwillige persoonlijke bijdragen zijn studies geregulariseerd heeft. Dat kan tot verschillen leiden.

Zo behandelde de Ombudsman in 2013 het geval waarbij iemand 20 jaar loopbaan als werknemer telt en 18 jaar in de openbare sector. Dit betekent dat er een loopbaan van 38 jaar in aanmerking komt voor het vervroegd pensioen.

Twee pensioenen

In de openbare sector wordt aan de loopbaan 3 jaar toegevoegd als diplomabonificatie omdat de betrokkene voor

zijn vaste benoeming het diploma van gegradueerd verpleegkundige nodig had. Hierdoor bewijst hij in totaal 41 jaren die in aanmerking komen voor de loopbaanvoorwaarde in de openbare sector. De betrokkene kon dus in 2013 zijn pensioen in de openbare sector op zijn 60ste bekomen (maart 2013). In de regeling voor werknemers wordt de diplomabonificatie niet in aanmerking genomen. Omdat hij slechts 38 jaar bewijst die in aanmerking komen voor de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen kan dit vervroegd pensioen hem niet worden toegekend. In dit geval is betrokkene op 1 september 2013 60,5 jaar en voldoet hij vanaf dan wel aan de loopbaanvoorwaarde. Vanaf dan geniet hij zijn twee pensioenen.

Het is moeilijk om aan de betrokkene uit te leggen dat hij zijn twee pensioenen op twee verschillende momenten bekومت. Wat zeker moet vermeden worden is dat hij in afwachting van de beslissing van zijn pensioen onomkeerbare beslissingen zou nemen rond het einde van zijn loopbaan. Dit geldt des te meer wanneer verschillende pensioendiensten betrokken zijn.

Het is dan ook uiterst belangrijk dat de betrokkenen tijdig ingelicht worden of ze op de door hen gevraagde ingangsdatum effectief hun pensioen kunnen bekomen.

Bijgevoegde tekst

Om dit te bereiken stelde de Ombudsman in 2013 een op zich eenvoudige administratieve oplossing voor: voeg aan het ontvangstbericht van de pensioenaanvraag een tekst toe waarin de betrokkene erop gewezen wordt dat zijn

Overzichtstabel pensioengerechtigde leeftijd en loopbaanvoorwaarde

	Pensioengerechtigde leeftijd	Loopbaan	
2013	60,5 jaar	38 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar
2015	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 41 jaar
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 42 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 41 jaar
2017	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 43 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 42 jaar
2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 43 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 42 jaar
2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 44 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 43 jaar

vervroegd pensioen aanvaard kan worden maar ook geweigerd kan worden en dat hij – tot hij een beslissing heeft ontvangen van de verschillende pensioendiensten – dus geen beslissingen mag nemen die onomkeerbaar zouden zijn ten opzichte van zijn werkgever of ten aanzien van zijn activiteit als zelfstandige. In dit kader nodigten wij de pensioendiensten uit over te gaan tot een gezamenlijke beslissing met vermelding van de pensioenrechten in de verschillende stelsels. Noteer dat dit in feite voor de pensioendiensten uit de privésector (RVP en RSVZ) een wettelijke verplichting is.

Informatie aan de werkgever

Ethias hecht bijzondere aandacht aan het feit dat de vroegst mogelijke ingangsdatum van het pensioen in het geval van een gemengde loopbaan niet altijd in alle stelsels identiek is. In de gevallen waarin een diplomabonificatie of een bijzondere berekeningswijze voor de loopbaanvoorwaarde werd gebruikt, wijst Ethias – als zij op de hoogte is van een gemengde loopbaan van de betrokkene – de werkgever erop dat het aangeraden is om de vroegst mogelijke ingangsdatum ook in de andere regeling te laten vaststellen alvorens het pensioen in de openbare sector effectief te laten ingaan. De werkgever kan de werknemer dan hierover inlichten en ervoor zorgen dat er nog geen ontslag aan betrokkene verleend wordt vooraleer deze zeker is van de ingangsdatum van zijn verschillende pensioenen.

Ethias doet bijgevolg inspanningen om de betrokkenen een zo volledig mogelijke informatie te geven (of om ervoor te zorgen dat betrokkenen volledig ingelicht kunnen worden).

Ombudsdienst Pensioenen

CONTACT

Ombudsdienst Pensioenen

WTC III

Simon Bolivarlaan 30 bus 5

1000 Brussel

telefoon: 02 274 19 80

fax: 02 274 19 99

mail: klacht@ombudsmanpensioenen.be

website: www.ombudsmanpensioenen.be

Geleidelijke afbouw

Vanaf 2016 voorziet de wetgever in een geleidelijke afbouw van het in aanmerking nemen van de diplomabonificatie voor het vaststellen van het aantal jaren dat meetelt voor de loopbaanvoorwaarde. Zo wordt de diplomabonificatie verminderd met 4, 5 of 6 maanden per jaar naargelang betrokkene een bonificatie kan bekomen van 2 jaar, minder dan 4 jaar of 4 jaar en meer. Dit betekent dat de gegradueerde verpleegkundige die in 2013 nog een bonificatie van 3 jaar kreeg, in 2016 een bonificatie bekomt van 2 jaar en 7 maanden (min 5 maanden) in de loopbaanvoorwaarde. Voor de berekening van het pensioen blijft de bonificatie vastgesteld op 3 jaren, eventueel verminderd met gelijktijdige diensten of met het pensioenbedrag in een andere regeling dat overeenstemt met de periode van bonificatie.

Verlaagde basispensioenbijdragevoet 2016-2019 voor 'ex-pool 1'-besturen

De basispensioenbijdragevoet voor de plaatselijke besturen die sinds 1 januari 2012 aangesloten zijn bij het gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en die op 31 december 2011 aangesloten waren bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (ex-pool 1) daalt van 41,5% tot 38% voor de jaren 2016 en 2017 en tot 38,5% voor de jaren 2018 en 2019. De federale regering heeft hiervoor middelen vrijgemaakt uit het Reservefonds van het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen.

Gesolidariseerd pensioenfonds

In 2012 werd de financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones hervormd. Quasi alle besturen vallen nu binnen het 'Gesolidariseerd pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen'.

9

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerden die bijverdiene

7 Uitvoeringsbepalingen afgestemd op verhoging pensioenleeftijd

8-9 Gemengde loopbaan: niet altijd dezelfde ingangsdatum

9-10 Verlaagde basispensioenbijdragevoet 2016-2019

11-17 De sociale zekerheid doorheen de geschiedenis

18 Overzicht relevante wetgeving 08/09/2015 – 30/11/2015

De besturen die bij het fonds zijn aangesloten moeten jaarlijks een basisbijdrage betalen om de pensioenlasten te betalen die door het fonds worden gedragen. De bijdrage belooft een percentage van het loon van hun statutaire personeelsleden dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen in de openbare sector. Tot en met 2015 verschilt de basispensioenbijdragevoet naargelang de pensioenpool waarbij het bestuur vóór 1 januari 2012 aangesloten was (pool 1, 2, 3 of 4 of het pensioenfonds van de geïntegreerde politie). Vanaf 2016 bedraagt de wettelijke basisbijdragevoet voor alle besturen, ongeacht de pensioenpool waarbij ze voordien aangesloten waren, 41,5%.

Reserves inzetten

De wettelijke basispensioenbijdragevoet is echter niet noodzakelijk diegene die effectief betaald moet worden door de besturen die aangesloten zijn bij het gesolidariseerde pensioenfonds. Er kunnen immers reserves worden aangesproken om het bijdragepercentage te verminderen. Dit is in het verleden al een aantal keer gebeurd. Zo betalen de lokale politiezones (ex-pool 5) in 2015 niet 40% maar 38,5%. Voor ex-pool 1 besturen is het bijdragepercentage 38% in 2015.

“Vanaf 2016 bedraagt de wettelijke basisbijdragevoet voor alle besturen, ongeacht de pensioenpool waarbij ze voordien aangesloten waren, 41,5%.

De regering heeft nu beslist om opnieuw reserves aan te spreken, zij het alleen voor ex-pool 1-besturen. Zij kunnen de komende 4 jaar (2016-2019) een lagere effectieve basisbijdragevoet genieten.

Lagere effectieve bijdragevoet

De wettelijke basispensioenbijdragevoet van 41,5% voor de plaatselijke besturen die sinds 1 januari 2012 aangesloten zijn bij het gesolidariseerde pensioenfonds en tot 31 december 2011 aangesloten waren bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen (ex-pool 1), wordt door tussenkomst van het Reservefonds vermindert met 3,5% voor de jaren 2016 en 2017 en met 3% voor

de jaren 2018 en 2019. Het bijdragepercentage bedraagt die jaren dus respectievelijk 38% en 38,5%:

Jaar	Effectieve bijdragevoet
2016	38%
2017	38%
2018	38,5%
2019	38,5%

De vermindering die in 2014 werd doorgevoerd voor het jaar 2016 wordt met deze nieuwe aanpassing deels ongedaan gemaakt. Toen werd beslist om de bijdragevoet van 41,5% voor ex-pool 1-besturen met 1,5% te verminderen (tot 40%) voor 2016. Dat percentage geldt dus niet meer voor 2016.

1 januari 2016

Het KB van 26 oktober 2015, dat de beslissing tot vermindering van de basispensioenbijdragevoet formaliseert, treedt in werking op 1 januari 2016.

Bron

Koninklijk besluit van 26 oktober 2015 tot uitvoering van artikel 16, eerste lid, 2) van de wet van 24 oktober 2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones, tot wijziging van de wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid en houdende diverse wijzigingsbepalingen voor de jaren 2016, 2017, 2018 en 2019, BS 3 november 2015.

Zie ook

Koninklijk besluit van 19 december 2014 tot uitvoering van de artikelen 16, eerste lid en 22, § 3, van de wet van 24 oktober 2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones, tot wijziging van de wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid en houdende diverse wijzigingsbepalingen voor de jaren 2015, 2016 en 2017, BS 13 januari 2015.



Een blik op de ouderdomspensioenen doorheen de geschiedenis van de sociale zekerheid

Het hoeft geen betoog meer dat ‘de pensioenen’ een onderwerp is dat reeds veel inkt heeft doen vloeien, zowel vandaag als gisteren. Er zijn in deze zaak wel twee constanten: het voortdurende debat en de opeenvolging van hervormingen. De reden waarom de hervorming of aanpassing van de pensioenstelsels zo moeilijk ligt, heeft niet zozeer te maken met hun diepliggende aard (de beslissingen die vandaag worden genomen hebben doorgaans pas jaren later uitwerking, op het ogenblik dat de betrokkenen met pensioen gaan) dan wel met het feit dat die sector bij uitstek gebonden is aan de arbeidsmarkt en ingekapseld zit in een veel ruimere constructie: ons socialezekerheidsstelsel. Om de mensen langer te laten werken volstaat het dan ook niet een ‘pensioenbonus’ in te voeren, de arbeidsmarkt moet ook nog gunstig staan tegenover oudere werknemers en de arbeidsvoorwaarden moeten geschikt zijn. Het is met andere woorden een systemisch perspectief. De pensioenstelsels kunnen niet *in abstracto* worden aangepakt.

Aan de hand van drie interviews hebben we getracht de sector van de pensioenen en zijn ontwikkeling weer in het centrum van de geschiedenis van de sociale zekerheid en de evolutie van de andere sectoren te plaatsen. Het is de bedoeling na te denken over de evolutie van de wettelijke pensioenen ten aanzien van de evolutie van de andere domeinen van de sociale zekerheid. Daarvoor wordt de invalshoek gekozen van de geschiedenis van de beroepscategorieën (loontrekkenden, ambtenaren, zelfstandigen) bekeken door het prisma van de gelijkheid. Waarom bestaan er thans nog zoveel wettelijke pensioenstelsels, terwijl andere sectoren van de sociale zekerheid meer geharmoniseerd zijn? Denken we maar aan de kinderbijslag die, in de loop der jaren, geleidelijk aan is geharmoniseerd tussen beroepscategorieën en waaraan door de federale wetgever de laatste hand werd gelegd op de vooravond van de overdracht van bevoegdheden in het kader van de zesde Staatshervorming. En dan nog een andere vraag die logisch voortvloeit uit de vorige, gaan we naar een onvermijdelijke (?) samensmelting van de pensioenstelsels?

‘Gaan we naar een onvermijdelijke samensmelting van de pensioenstelsels?’

In haar huidige definitie, met name onder invloed van het Europees recht, omvat de sociale zekerheid zowel de bijstandsstelsels (maatschappelijke bijstand, recht op maatschappelijke integratie, gewaarborgde kinderbijslag, gewaarborgd inkomen voor bejaarden en uitkeringen voor gehandicapten) als de socialezekerheidsstelsels in de strikte zin (ziekte- en invaliditeitsverzekering, werkloosheid, gezinsbijslag, pensioenen, arbeidsongevallen, beroepsziekten, jaarlijkse vakantie) en wel voor alle beroepscategorieën. Zo luidt overigens de definitie ervan in artikel 2, 1° van het Belgisch Handvest van de sociaal verzekerde. We baseren ons dus op deze ruime definitie van de sociale zekerheid in de drie artikels/interviews die zullen gaan over:

- arbeidsongevallen, beroepsziekten, gezinsbijslag;
- ziekte- en invaliditeitsverzekering en werkloosheid;
- ouderdomspensioenen.

... *Hoe, wanneer en waarom is de sociale zekerheid in België ontstaan?*

De geschiedenis van de sociale zekerheid houdt verband met tal van politieke, contextuele, maatschappelijke en financiële factoren die we hier niet verder belichten, maar eveneens – en daar wordt ongetwijfeld minder over gesproken – met de ontwikkeling van de openbare diensten, de behoefte van de bestuurders om zich te wettigen en de evolutie van het gelijkheidsbeginsel.

Mettertijd heeft de Staat verschillende taken en activiteitsdomeinen overgenomen die oorspronkelijk in handen waren van het privé-initiatief of van charitatieve instellingen. Deze geleidelijke opbouw van ons socialezekerheidsstelsel was afgestemd op drie beroepscategorieën (ambtenaren, werknemers en zelfstandigen), met een financiering vanuit drie actoren: de actieve bevolking (ongeacht de beroepscategorie), de werkgevers (zowel uit de privésector als uit de overheid en de semi-overheid) en de Staat. Hoewel het resultaat van deze constructie vandaag tal van vragen oproept, zowel op financieel als op organisatorisch vlak,

11

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerden die bijverdiene

mag men niet uit het oog verliezen dat het huidige model diepe wortels heeft, waarvan sommige teruggaan tot in het Romeinse Rijk en zelfs vroeger. Het zou ons te ver leiden op enkele pagina's een zo lange geschiedenis te willen schetsen; we beginnen dan ook in principe in de periode van de Franse Revolutie waar eveneens het gelijkheidsbeginsel echt is ontstaan.

De Franse Revolutie heeft heel wat in gang gezet?

Ja, het is onder andere in de nasleep van de Franse Revolutie en de ideeën die daarvan uitgingen dat het begrip algemeen belang diep geworteld raakt in de maatschappij. De openbare diensten worden beschouwd als noodzakelijk voor het versterken van de sociale samenhang en de ontwikkeling van het individu. De idee die stamt uit de Middeleeuwen, namelijk de openbare werking als taak van de bestuurders en wettiging van de macht, vindt daar een definitieve grondslag. Sindsdien komt de overheid steeds vaker tussen op het gebied van hulpverlening en bijstand aan de minstbesteden, met de bedoeling de gemeenschappelijke solidariteit te organiseren en te structureren. Deze gemeenschappelijke solidariteit is selectief en niet onvoorwaardelijk, en nauw verbonden met werkgelegenheid. De Staat heeft eerst en vooral als taak de behoeftige individuen opnieuw te werk te stellen; financiële hulp wordt pas toegekend wanneer dat laatste onmogelijk blijkt... Gelijkheid daarentegen is zuiver formeel: het gaat om gelijkheid voor de wet. Er is nog geen sprake van materiële gelijkheid, zoals dat vandaag wordt verstaan. Met andere woorden, hoewel het gelijkheidsbeginsel wel aanwezig is, heeft het nog niet de betekenis van vandaag, namelijk in de zin van formele en materiële gelijkheid.

Onder de Nederlandse bezetting (van 1815 tot 1830) is weinig vooruitgang geboekt inzake sociale bescherming. De nadruk ligt voornamelijk op de economie, via aanmoedigingen tot het oprichten van ondernemingen, en bijgevolg tot het scheppen van banen. Wat de ambtenaren betreft dient te worden onderstreept dat de Nederlandse regering in België een besluit van 14 september 1814 betreffende de pensioenen van toepassing maakt dat duidelijke sporen heeft nagelaten in onze wet van 21 juli 1844 – die heden nog steeds van kracht is – betreffende de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

Dit bondige overzicht brengt ons dus in 1830 met de onafhankelijkheid van België. De Grondwet van 7 februari 1831 kondigt het gelijkheidsbeginsel af. Artikel VI bepaalt: 'Er is in de Staat geen onderscheid van standen. De Belgen zijn



Valérie Flohimont is doctor in de rechten aan de KU Leuven, gespecialiseerd in sociaal recht.

Ze is professor aan de faculteit rechten aan de universiteit van Namen en leidt het interdisciplinair onderzoekscentrum Vulnérabilités et Sociétés. Ze

is ook lid van de groep ACTO (accès to care & therapeutic optimisation) waar ze samenwerkt met de collega's van de faculteit geneeskunde. Ze coördineert bovendien ook de afdeling Responsabilité sociétale des entreprises van de groep NaGRIDD. Die verschillende activiteiten en haar deelname aan verschillende wetenschappelijke raden en comités bieden haar de kans favoriete domeinen met elkaar te verbinden: de sociale zekerheid, welzijn op het werk, psychische risico's en hulpverlening.

VOORNAAMSTE ACTIVITEITEN

- Professor aan de faculteit recht van de UNamur;
- Vrijwillig wetenschappelijk medewerker, KU Leuven, Instituut voor Sociaal Recht;
- Professor sociale wetgeving, ERM/KMS;
- Professor non-discriminatie en rechten en bescherming van kwetsbare personen aan de Université catholique de Lille;
- Voorzitter van de wetenschappelijke raad van het Observatoire wallon de la santé;
- Lid van het comité van SeHy, www.sehy.be;
- Bestuurder van Begasoz/Abetrass;
- Bestuurder van de vzw HR public;
- Lid van de onderzoeksraad van de UNamur;
- Voorzitter van de faculteitscommissie Onderzoek aan de UNamur, faculteit rechten.

PRIJZEN

- Dictionnaire des risques psychosociaux (ouvrage collectif)
- 2014: prix René Joseph Laufer de l'Académie des sciences morales et politiques de l'Institut de France.
- 2015: Prix du Livre RH (Syntec-Recrutement, Sciences Po et Le Monde)

gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen

worden gesteld.’ Uiteraard is de strekking van het gelijkheidsbeginsel zoals bedoeld door de Grondwetgever van 1830 niet dezelfde als die in 2015. De juridische definities evolueren en dat is normaal aangezien recht uitermate contextueel is, verankerd in een gegeven maatschappij op een welbepaald ogenblik.

... *Deze evolutie verliep wellicht niet zonder slag of stoot?*

De eerste helft van de 19de eeuw wordt gekenmerkt door ideeën die gericht waren op het verdedigen van het volk en vooral van de arbeidersklasse, op het ontwikkelen van een solidaire maatschappij en het bevorderen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het spreekt vanzelf dat, hoewel die ideeën opgang maken, ze daarom niet minder talrijke tegenstanders kennen. De debatten zijn dus heftig. Sommigen vinden het essentieel de behoeftigen te helpen, de arbeiders te beschermen, de individuen uit de ellende te halen terwijl anderen vooral in het individu en de vrije onderneming geloven, en de armen, bedelaars en arbeiders als luietiken bestempelen die zich aan ledigheid en drankzucht overgeven, waartegen vooral repressief moet worden opgetreden.

Zoals algemeen bekend wordt de tweede helft van de 19de eeuw gekenmerkt door belangrijke sociale verschuivingen die er onder andere op gericht zijn betere leef- en arbeidsomstandigheden te eisen die vaak uitmonden in stakingen, protesten en bloedvergieten. Een nadere beschrijving van de gebeurtenissen uit die boeiende periode zou ons echter te ver leiden. Laten we alleen onderstrepen dat in 1895 eindelijk het ministerie van nijverheid en arbeid in het leven wordt geroepen en op eigen benen komt te staan, dit wil zeggen dat het niet meer afhangt van het ministerie van openbare werken noch van het ministerie van binnenlandse zaken. Dit is een enorme ontwikkeling die een belangrijke ommekeer in de sociale geschiedenis van België symboliseert.

... *Het ministerie van nijverheid en arbeid vormde wellicht een basis voor de uitbouw van een gedegen sociaal systeem in de 20ste eeuw?*

Zeker. Tijdens de eerste helft van de 20ste eeuw gaat het sociale België met reuzenschreden vooruit. In 1913 wordt binnen dat ministerie een dienst voor sociale zekerheid opgericht. Die dienst wordt belast met de verzekering van arbeidsongevallen, de verzorgingsinstellingen, de

coöperatieven, de beroepsverenigingen, de arbeidsbeurzen en de werkloosheidskassen. De periode wordt immers gekenmerkt door het aannemen van tal van wetten met een sociaal karakter zoals de arbeidsongevallenwet van 1903, de wetten van 1924 en 1925 op de pensioenen, de wet van 1927 op de vergoeding bij beroepsziekten, de wet van 1930 op de kinderbijslag, het besluit van 1930 op de werkloosheid enz. Het meest opmerkelijke punt van de periode is uiteraard het ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit van 1944, afgesloten tussen vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers, dat de grondslag vormde voor de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers. Volgens het verslag aan de regent waardoor deze besluitwet wordt ingeleid, betreft de sociale zekerheid zowel de loontrekken als de zelfstandigen. Niettemin beoogt de inhoud van de besluitwet voornamelijk de arbeiders en de bedienden; de regering wil immers gelijkaardige maatregelen treffen voor de andere categorieën ‘economisch zwakke’ personen. Met andere woorden, destijds bestond reeds de wil om de verschillende beroepscategorieën op een gelijkaardige wijze te beschermen – onder voorbehoud van de ambtenaren die een statuut hadden – ook al was de sociale bescherming voor allen nog een dode letter.

... *De verschillende takken van de sociale zekerheid zagen er al van bij de aanvang anders uit voor de verschillende beroepscategorieën. Wat waren de grote verschillen op het vlak van de arbeidsongevallen?*

Om op een begrijpelijke wijze die vraag te beantwoorden, moet ik eerst zeggen dat elke beroepscategorie in haar geheel wordt bekeken, zonder in te gaan op de verschillen tussen subcategorieën. Aldus beschouwen we de ambtenaren als een relatief homogeen geheel, zonder stil te staan bij de talrijke verschillen per activiteitssector, het bestuursniveau, zelfs de geografische lokalisatie van de werkgevers uit de overheidssector waarvoor ze werken. Hetzelfde geldt voor de loontrekkenden (we onderzoeken niet de verschillen tussen zeelieden, mijnwerkers, industriearbeiders, bedienden... of tussen Luik, Gent, Antwerpen, Verviers enz.) en de zelfstandigen (ambachtslieden, vrije beroepen, landbouwers...).

Op het gebied van arbeidsongevallen kan men zeggen dat de ambtenaren in zekere zin voorlopers zijn, aangezien ze sinds 1844 een zekere dekking genieten wanneer ze genooddaakt zijn hun betrekking op te geven als gevolg van een ongeval of een letsel dat hen bij de uitoefening

van hun functie is overkomen. In feite wordt het bedrag van het vervroegd pensioen dat ze ontvangen bij stopzetting van hun beroepsactiviteit naar aanleiding van een arbeidsongeval berekend volgens voorkeursmodaliteiten en wordt het nog vermeerderd 'indien de belanghebbende ter gelegenheid van het ongeval blijkt heeft gegeven van moed of buitengewone toewijding'. Een dergelijke bepaling kan verrassen maar men mag niet vergeten dat in die tijd de ambtenaren werden beschouwd als dienaars van de Staat, de gewapende armen van de macht, die hun leven en hun hele bestaan ten dienste van de natie stellen. Vanuit dit oogpunt is het dus niet meer dan logisch dat ze worden beloond indien ze hun leven en gezondheid voor de Staat op het spel zetten.

De werknemers, van hun kant, moeten nagenoeg 60 jaar wachten om recht te hebben op een forfaitaire vergoeding en dan nog! De arbeidsongevallenwet van 24 december 1903 verplicht de werkgever ertoe de arbeiders die het slachtoffer worden van een arbeidsongeval te vergoeden. In die tijd is er nog geen sprake van een verplichte verzekering ten laste van de werkgever maar alleen van een verplichting tot forfaitaire vergoeding. Overigens is het toepassingsgebied van de wet van 1903 beperkt tot de industriële ondernemingen met ten minste 5 arbeiders tewerkgesteld onder arbeidsovereenkomst. Concreet betekent dit dat tot in 1930 de ambtenaren bij een ongeval beter beschermd zijn dan de andere beroepscategorieën.

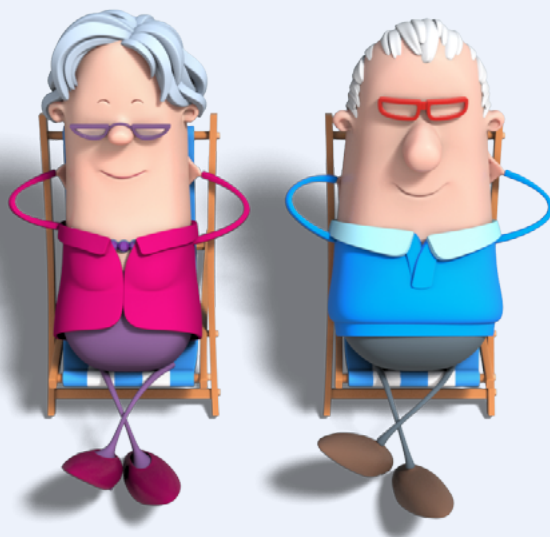
... **Hoelang heeft deze ongelijke behandeling tussen ambtenaren en werknemers uit de privésector geduurd?**

In een eerste fase tot 1930, jaar waarin het toepassingsgebied van de wet van 1903 wordt uitgebreid tot de ondernemingen van de industriële, commerciële en landbouwsector, zowel voor arbeiders als voor bedienden, en de verplichting van minimale tewerkstelling wordt afgeschaft. De

wetgever is immers van mening dat er geen reden is om een onderscheid te maken tussen arbeiders en bedienden aangezien die aan hetzelfde beroepsrisico worden blootgesteld. Daarenboven wil de wetgever, door het toepassingsgebied te verruimen, de overheidsfinanciën verlichten door te vermijden dat de werknemers in arbeidsongeschiktheid ten laste van de maatschappelijke bijstand komen... De situatie wordt dus omgekeerd en de loontrekkenden worden dan beter beschermd dan de ambtenaren, vooral in het geval van blijvende arbeidsongeschiktheid.

... **Dit voordeel voor de loontrekkenden is evenmin blijven bestaan?**

Nee, maar het heeft toch tot 1967 geduurd. Pas dan besluit de wetgever aan dit verschil in behandeling tussen ambtenaren en loontrekkenden een einde te maken en stelt hij zich tot doel aan de ambtenaren 'een stelsel te bezorgen dat kan vergeleken worden met het stelsel dat eds toegepast wordt in de privésector'. Aldus zijn zowel het stelsel van de loontrekkenden als dat van de ambtenaren bedoeld om 'aan het slachtoffer [van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van en naar het werk] een vergoeding verzekeren welke aangepast is aan het nadeel opgelopen ten gevolge van een ongeval'. De ontwikkeling naar gelijkheid tussen beroepscategorieën zet haar weg voort, ook al zijn loontrekkenden en ambtenaren onderworpen aan verschillende wetten. Deze keuze van de wetgever wordt overigens bevestigd in 1971 wanneer die de wetgeving op arbeidsongevallen in de privésector bijwerkt en versterkt door het aannemen van de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen. De wetgever verantwoordt zijn keuze om twee afzonderlijke wetgevingen te behouden, hoewel beide hetzelfde doel van een gelijkaardige bescherming beogen, ongeacht de activiteitssector (openbaar of privé), door het feit dat 'het statuut der ambtenaren bevat particulariteiten waarmee rekening dient te worden gehouden en die in zekere gevallen, het aanvaarden van eigen regelen rechtvaardigen'. Zelfs al is er hier geen sprake van dit standpunt



van de wetgever in vraag te stellen, dan nog kan de term grappig klinken in zoverre de wetgever in alle parlementaire werkzaamheden geregeld dit argument aanvoert zonder ooit te verduidelijken waarin die ‘bijzonderheden’ op het einde van de 20ste eeuw bestaan...

... Ook voor toelagen bij beroepsziekten hadden de ambtenaren aanvankelijk een streepje voor?

Inderdaad. De geschiedenis van de sociale dekking van beroepsziekten is relatief vergelijkbaar met de beschrijving van de evolutie voor arbeidsongevallen. In het begin genieten alleen de ambtenaren een minimale dekking via de voorkeursberekening van het vervroegd pensioen bij vroegtijdig vertrek wegens een beroepsziekte. In 1927 nam België, onder impuls van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) de eerste wet op de beroepsziekten in de privésector aan. Gelet op de parlementaire werkzaamheden had de wetgever blijkbaar reeds lang de bedoeling om een vergoedingssysteem te voorzien maar werd dat proces door praktische moeilijkheden, die toen als ‘onoverkomelijk’ werden beschouwd, vertraagd.

... Wat was de definitie van een beroepsziekte?

Toenmalig minister van Nijverheid, Arbeid en Maatschappelijke Voorzorg Wauters, verklaarde in de Kamer op 2 februari 1926 dat ‘er geen werkelijk voldoende bepaling van de beroepsziekten bestaat, noch een criterium dat kan dienen om in al de gevallen en met juistheid de etiologische diagnose van de vastgestelde ziekteverschijnselen te bepalen’ en dat ‘de beroepsziekte zich minder gemakkelijk dan het werkongeval leent voor de toepassing van een stelsel van billijke schadeloosstelling’. Ook al was de wetenschappelijke kennis van destijds niet die van vandaag, toch kunnen die woorden grappig overkomen gelet op de situatie in vele andere landen. De vraag die ertoe deed, was wellicht wie de risicodekking financieel zal bekostigen wanneer het risico zich voordoet: de overheid, privéverzekeraars, werkgevers enz.? Hoe dan ook, om aan zijn internationale verplichtingen te voldoen voerde België een vergoedingssysteem voor beroepsziekten in dat gebaseerd was op een zogenaamd ‘gesloten lijst’-systeem. Zonder in de details te treden kunnen we zeggen dat op die lijst de ziekten waren opgenomen die als beroepsziekten konden worden beschouwd in zoverre de wettelijke voorwaarden waren vervuld.

Maar de wet van 27 juli 1927 op de schadevergoeding bij beroepsziekten, die slechts een zeer klein aantal erkende ziekten telt (loodvergiftiging, kwikvergiftiging en miltvuur, d.i. een bacterieziekte), bevat een aantal gebreken op financieel en sociaal vlak. Overigens is de rechtspraak die wordt ontwikkeld blijkbaar restrictiever in termen van vergoeding dan wat de wetgever bij de aanneming van de wet beoogde. Bijgevolg neemt het Parlement in 1963 een nieuwe wet met betrekking tot schadeherstel en preventie van beroepsziekten in de privésector aan. Die wet zal worden gecoördineerd in 1970.

Net als de ontwikkeling van de wetgeving op de arbeidsongevallen blijkt de wetgeving op de beroepsziekten vanaf 1927 dus gunstiger voor de werknemers in de privésector dan voor de ambtenaren, althans voor hen die aan de voorwaarden voldoen om zich erop te kunnen beroepen.

... Wat deed men met beroepsziekten die niet op de lijst voorkwamen?

Wegens de beperkte lijst van beroepsziekten worden bepaalde zeer vaak voorkomende ziekten immers niet gedekt door de wet op de beroepsziekten. Zo bijvoorbeeld werd silicose, een ziekte waaraan tal van mijnwerkers leden en die destijds uitermate veel voorkwam, pas op de lijst van erkende beroepsziekten geplaatst in 1963, veel later dan in andere landen. Met andere woorden, ook al biedt de wetgeving op de beroepsziekten van de jaren 20 tot de jaren 60 de loontrekkenden een betere bescherming dan de ambtenaren, tal van arbeiders worden in de praktijk niet beschermd. In 1967 is de wetgever van mening dat de ambtenaren een gelijkaardige bescherming als die van de loontrekkenden moeten krijgen. Naast een hervorming van de schadevergoeding van de ambtenaren bij arbeidsongevallen, moderniseert en versterkt de wetgever bijgevolg de sociale bescherming van de ambtenaren die getroffen worden door een beroepsziekte.

De doelstelling van de wetgever inzake beroepsziekten bestaat er duidelijk in de werknemers in de privésector en de overheidssector een gelijkaardige behandeling te geven door hun een identieke bescherming te bieden. Niettemin gaat de keuze van de wetgever, net zoals bij arbeidsongevallen, uit naar verschillende wetteksten om ‘rekening te houden met de bijzonderheden van de overheidssector’, bijzonderheden die in de parlementaire voorbereidingen weer niet worden verduidelijkt... Daarna hebben de respectieve wetgevingen hun ontwikkeling naar nog meer harmonisering voortgezet.

RELEVANTE WETENSCHAPPELIJKE PUBLICATIES

- FLOHIMONT, V., *Gelijkheid in de pensioenregelingen voor de werknemers, de ambtenaren en de zelfstandigen*, Brugge, die Keure, reeks Begasoz, 2013, 440 p.
- FLOHIMONT, V. et NEVEN, J.-F., Allocations familiales : différences de traitement entre salariés et indépendants à la veille (?) du transfert de compétences aux entités fédérées, in CANTILLON, B. et DUMONT, D. (dir.), in *Communautariseren kinderbijslag-Communautarisation des allocations familiales*, Bruxelles, Die Keure, Séminaires de l'association belge de droit du travail et de la sécurité sociale, 2013, vol. 1, pp. 105-125.
- FLOHIMONT, V., Appréhension des risques et troubles psychosociaux par la sécurité sociale : une comparaison des approches en droits belge et français, in LEROUGE, L., *Risques psychosociaux en droit social*, Paris, Dalloz, 2014, pp. 241-253.
- FLOHIMONT, V. et NEVEN, J.-F., Allocations familiales : les enjeux du transfert à mi-parcours, *RBSS*, 2015, te verschijnen.
- FLOHIMONT, V. et NEVEN, J.-F., Kinderbijslag: de uitdagingen halverwege de overdracht, *BTSZ*, 2015, te verschijnen.
- FLOHIMONT, V., Réforme des pensions : vers plus d'égalité entre catégories professionnelles, in *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, 2013, vol. 1, pp. 3-30.

- FLOHIMONT, V., Gelijkheid in de sociale zekerheid. Wordt het recht op sociale zekerheid in vraag gesteld?, in *Tijdschrift voor Sociaal recht*, 2008, vol. 1, pp. 73-88.
- FLOHIMONT, V., Comparaison et comparabilité dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle: rigueur ou jeu de hasard, in *Revue belge de droit constitutionnel*, 2008, vol. 3, pp. 217-235.
- FLOHIMONT, V., Les CPAS aujourd'hui : instrument de solidarité publique ou poubelle sociale ?, in *Démocratie*, octobre 2014, vol. 10, pp. 5-9.
- Voir aussi : <https://directory.unamur.be/staff/vflohimo/publications>

REDACTIECOMITÉS

- Tijdschrift voor Sociaal Recht/Revue de droit social
- Begasoz/Abetrass (verzameling werken bij Die Keure voor het 'Belgisch Genootschap voor Arbeids- en Socialezekerheidsrecht/Association belge pour le droit du travail et de la sécurité sociale'
- Revue de Droit familial
- Collectie 'Droit en mouvement/Recht in beweging'
- Inspiration board HR Square

... Hoe zat het met de kinderbijslag voor ambtenaren, voor werknemers uit de privé en voor zelfstandigen?

De ambtenaren zijn de eersten die een wettelijke kinderbijslag genieten. Vanaf 1919 kunnen de ambtenaren van de staat en van sommige provincies en gemeenten immers kinderbijslag ontvangen. De precieze referenties van de officiële tekst of teksten blijven in dit stadium een mysterie maar het bestaan ervan wordt door verschillende bronnen bevestigd: individuele dossiers van federale ambtenaren, notulen van de ministerraad van 1920 en voorbereidende stukken van de wet van 14 april 1928 'tot opnemings, in de lastkohieren van 's Rijks werken, van eene bepaling betreffende de gezinsvergoedingen'. Tijdens deze periode blijven de werknemers in de privésector of althans een deel van hen niet achter, aangezien sommige werkgevers hun ook kinderbijslag toekennen. Dit 'geschenk' van sommige bazen aan de loontrekkenden met kinderen – 'geschenk' dat niet als loon mag worden beschouwd – is niet alleen het resultaat van een reactie op vrouwen- en kinderarbeid, een courant verschijnsel in de 19de eeuw, maar geeft de werkgevers tevens de mogelijkheid om geen loonsverhogingen

aan alle personeelsleden te moeten toestaan. Daarenboven zijn sommige bazen ervan overtuigd dat de gezinshoofden van meer bedrijfstrouw blijken geven dan ongehuwden, die nooit stilzitten maar voortdurend rondtrekken en van baan veranderen. De wetgever denkt er overigens net zo over wanneer hij verklaart: 'Bijaldien de gezinsvergoeding de uiting is van een edel solidariteits- en toenaderingsgevoelen (...), dan dient hier te worden aan toegevoegd, dat de huisvader meer en beter werkt dan een ander. Hij is standvastiger dan de ongehuwde en meer aan de onderneming gehecht. Bovendien waarborgt hij door zijne kinderen den handenarbeid voor de toekomst'. De eerste wereldoorlog is immers achter de rug.

... Maar een 'geschenk' is vrijblijvend en hangt af van de goodwill van de werkgever?

De eerste stap naar de wetgeving op kinderbijslag in de privésector vindt haar grondslag in de wet van 14 april 1928. Op basis van deze wet moeten de ondernemingen die een overeenkomst met een overheidsbestuur hebben gesloten, kinderbijslag toekennen aan de loontrekkende

16

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerd die bijverdiene

7 Uitvoeringsbepalingen afgestemd op verhoging pensioenleeftijd

8-9 Gemengde loopbaan: niet altijd dezelfde ingangsdatum

9-10 Verlaagde basispensioenbijdragevoet 2016-2019

11-17 De sociale zekerheid doorheen de geschiedenis

18 Overzicht relevante wetgeving 08/09/2015 – 30/11/2015

werknemers die belast zijn met de uitvoering van die overeenkomst. Zonder in de details te treden berust deze wet van 1928 op een drievoudige doelstelling: meer gelijkheid invoeren tussen ambtenaren en loontrekkenden wanneer deze laatsten een opdracht voor de overheid uitvoeren naar aanleiding van een aanbesteding (harmoniseringsdoelstelling), het land opnieuw bevolken na afloop van de oorlog (demografische doelstelling) en de gezinnen met kinderen financieel ondersteunen (sociale doelstelling).

De volgende stap beoogt de veralgemening van de kinderbijslag in de privésector. De wet van 14 april 1928 had immers een behandeling met twee snelheden ingevoerd voor de loontrekkende werknemers al naargelang ze voor de overheid werkten of niet. Op 4 augustus 1930 neemt de wetgever dus de wet houdende veralgemening van de kinderbijslag aan om alle werknemers uit de privésector op dezelfde manier te behandelen en de denataliteit tegen te gaan. Enkele jaren later, in 1936, worden de ambtenaren aan deze wet onderworpen en krijgen ze kinderbijslag net als de loontrekkenden. Deze harmonisering tussen loontrekkenden en ambtenaren betekent niet dat de wetgever de zelfstandigen vergeet.

En de zelfstandigen?

Vanaf 1938 ontvangen de zelfstandigen met kinderen ook kinderbijslag, maar op basis van een eigen wetgeving. Tijdens de debatten met betrekking tot de wet van 1930 voor loontrekkende werknemers, had de wetgever overwogen eveneens kinderbijslag aan de zelfstandigen toe te kennen, maar in deze eerste helft van de 20ste eeuw bestaat er geen overheersende maatschappelijke stroming om de zelfstandigen aan dezelfde regels als de andere beroepscategorieën te onderwerpen. Wanneer er sprake is van sociale bescherming zijn de zelfstandigenorganisaties overigens geen vragende partij voor wat zij als een 'inmenging

van de Staat' in hun onafhankelijkheid noemen, zelfs wanneer het gaat om het aanbod van een extra bescherming. De wil van de wetgever bestaat erin de zelfstandigen 'minstens gelijke of gelijkwaardige kinderbijslag aan te bieden als deze die de werknemers genieten', maar om praktische, organisatorische en financiële redenen is de kinderbijslag die wordt toegekend aan de kinderen van zelfstandigen ruimschoots lager dan die van de andere stelsels.

Is het niet zo dat zelfstandigen tot op heden minder kindergeld krijgen?

Nee, gelukkig! Jarenlang heeft de wetgever gestreefd naar een geleidelijke harmonisering van de toelagen. Zo wordt het vervolg van de geschiedenis van de kinderbijslag inzake harmonisering tussen beroepscategorieën voornamelijk een opeenvolging van aanpassingen, vooral van het stelsel van de zelfstandigen aan de andere stelsels. De zogenaamde kers op de taart is de recente wet van 4 april 2014 houdende wijziging van de gecoördineerde wetten van 19 december 1939 betreffende de kinderbijslag voor loontrekkende werknemers, die voortaan 'algemene kinderbijslagwet' (AKBW) wordt genoemd. Deze wet, die werd aangenomen in aansluiting op de wetten betreffende de overdracht van bevoegdheden van de federale Staat naar de deelstaten en op het regeringsakkoord 2010-2014, maakt de bepalingen die van toepassing zijn op alle beroepscategorieën (loontrekkenden, zelfstandigen, ambtenaren) eenvormig vóór de daadwerkelijke overdracht van de kinderbijslag naar de deelstaten. In tegenstelling tot wat we zagen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten, zijn op het gebied van kinderbijslag alle beroepscategorieën aan dezelfde wettelijke bepalingen onderworpen. De sector van de kinderbijslag is ongetwijfeld de sector met de meeste harmonisering tussen de verschillende beroepscategorieën.

Overzicht relevante wetgeving



8 september – 30 november 2015

Wet van 10 augustus 2015 tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen en tot wijziging van de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd van het overlevingspensioen
(BS 21 augustus 2015 (titel aangepast door erratum

Koninklijk besluit van 6 oktober 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, wat de wettelijke pensioenleeftijd betreft
(BS 15 oktober 2015)

Koninklijk besluit van 6 oktober 2015 tot wijziging van artikel 52 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers
(BS 21 oktober 2015)

Koninklijk besluit van 26 oktober 2015 tot uitvoering van artikel 16, eerste lid, 2) van de wet van 24 oktober 2011 tot vrijwaring van een duurzame financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van de lokale politiezones, tot wijziging van de wet van 6 mei 2002 tot oprichting van het fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid en houdende diverse wijzigingsbepalingen voor de jaren 2016, 2017, 2018 en 2019
(BS 3 november 2015)

Bericht betreffende de indexering, vanaf 1 januari 2016, van de jaarbedragen bedoeld in de artikelen 78, 80, 82, 85 en 86 van de programmawet van 28 juni 2013
(BS 6 november 2015)

Koninklijk besluit van 29 oktober 2015 tot aanstelling van de voorzitter van de academische raad ingesteld door de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad
(BS 9 november 2015)

Koninklijk besluit van 29 oktober 2015 tot aanstelling van de leden van de Academische Raad ingesteld door de wet van 21 mei 2015 tot oprichting van een Nationaal Pensioencomité, een Kenniscentrum en een Academische Raad
(BS 9 november 2015)

Koninklijk besluit van 9 november 2015 houdende bepalingen inzake het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie
(BS 25 november 2015)

18

1-3 Pensioenleeftijd wordt geleidelijk opgetrokken

4-5 Cumulatie overlevingspensioen werknemersstelsel

5 Academische Raad ondersteunt pensioenhervorming

6 Inkomensgrenzen voor gepensioneerden die bijverdiene

ethias
Doet wat moet

7 Uitvoeringsbepalingen afgestemd op verhoging pensioenleeftijd

8-9 Gemengde loopbaan: niet altijd dezelfde ingangsdatum

9-10 Verlaagde basispensioenbijdragevoet 2016-2019

11-17 De sociale zekerheid doorheen de geschiedenis

18 Overzicht relevante wetgeving 08/09/2015 – 30/11/2015