

»» Newsletter: De pensioenhervorming van de regering Michel I

September 2015

»» **Inhoudstafel**

1	Verhoging van de wettelijke (rust)pensioenleeftijd.....	2
2	Strengere voorwaarden voor het vervroegd wettelijk pensioen.....	2
2.1	Wettelijk pensioen werknemers in de privésector.....	2
2.2	Wettelijk pensioen overheidssector.....	5
2.3	Wettelijk pensioen zelfstandigen...	7
2.4	Impact nieuwe maatregelen op opname aanvullend pensioen?	7

Beste lezer,

Zoals aangekondigd in het regeerakkoord van 9 oktober 2014, zet de regering Michel I de pensioenhervorming verder. De nieuwe maatregelen zijn vastgelegd in de 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.

In tegenstelling tot de vorige regering, pakt de huidige regering nu ook de wettelijke normale (rust)pensioenleeftijd aan, die op termijn wordt verhoogd.

Daarnaast worden de voorwaarden voor het vervroegd pensioen opnieuw verstrengd. Het geleidelijk optrekken van de leeftijds- en de loopbaanvoorwaarde, die werd ingezet door de vorige regering voor de periode 2013-2016, wordt door de huidige regering op een gelijkaardige wijze verdergezet voor de periode 2017-2019. Opnieuw worden een aantal uitzonderingen en overgangsmaatregelen voorzien, die gelijkaardig zijn als deze genomen bij de vorige hervorming.

Daarnaast wordt ook de leeftijd voor het wettelijk overlevingspensioen, parallel met de leeftijd voor het wettelijk rustpensioen, geleidelijk verhoogd. Wie de minimumleeftijd om recht te hebben op een overlevingspensioen nog niet heeft bereikt bij het overlijden van de echtgeno(o)te, zal terugvallen op het nieuwe stelsel van de overgangsuitkering. Opnieuw gaat het hier om de verderzetting van een hervorming die werd ingezet door de vorige regering.

Deze pensioenmaatregelen gelden voor de drie wettelijke pensioenstelsels (werknemers, zelfstandigen en publieke sector). Voor de ambtenaren wordt het aantal studiejaar dat in aanmerking genomen wordt voor de loopbaanvoorwaarden van het vervroegd pensioen (de 'diplomabonificatie') vanaf 2016 geleidelijk afgebouwd.

In deze newsletter vindt u een overzicht van de nieuwe maatregelen inzake het (vervroegd) rustpensioen.

Wij wensen u veel leesplezier!

1 Verhoging van de wettelijke (rust)pensioenleeftijd

Vandaag is de wettelijke pensioenleeftijd vastgesteld op 65 jaar. Vanaf 1 januari 2025 wordt deze opgetrokken tot 66 jaar en vervolgens vanaf 1 januari 2030 tot 67 jaar.

In dit kader worden geen overgangsmaatregelen of uitzonderingen voorzien. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat deze verhoging reeds 10 jaar vooraf wordt aangekondigd en ingevoerd. Deze wijzigingen zijn met ander woorden voor iedereen van toepassing en dit zowel binnen het pensioenstelsel voor de werknemers, het pensioenstelsel voor de zelfstandigen als het pensioenstelsel voor de publieke sector.

2 Strengere voorwaarden voor het vervroegd wettelijk pensioen

2.1 Wettelijk pensioen werknemers in de privésector

➤ Verdere progressieve verhoging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Op korte termijn zullen de (opnieuw) gewijzigde toegangsvoorwaarden voor het vervroegd pensioen een grotere impact hebben op de uittreding uit de arbeidsmarkt,

dan de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd.

Ter herinnering: de vorige regering voerde reeds een progressieve verhoging in van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde om met vervroegd pensioen te kunnen gaan. Voordien, tot 31 december 2012, kon een werknemer met vervroegd pensioen gaan vanaf de leeftijd van 60 jaar indien hij minstens een loopbaan had van 35 jaar. De pensioenhervorming van 2012 zorgde voor een geleidelijk optrekken van deze leeftijds- en loopbaanvoorwaarde tot de leeftijd van 62 jaar en een loopbaan van 40 jaar in 2016.

De huidige regering heeft ervoor geopteerd om ook in de periode 2017-2019 een gelijkaardige geleidelijke verhoging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde door te voeren. Tijdens deze periode wordt de leeftijdsvoorwaarde verhoogd met 6 maanden per jaar, om in 2019 te eindigen op 63 jaar. De loopbaanvoorwaarde wordt in 2017 gebracht op 41 jaar en vervolgens in 2019 op 42 jaar.

Zoals dit ook bij de vorige hervorming het geval was, voorziet de wetgever in uitzonderingen voor lange loopbanen, om de personen die op jongere leeftijd begonnen werken niet te straffen. In de onderstaande tabel vindt u een overzicht van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden zoals ze gelden vanaf 2015:

	jaar	minimum-leeftijd	loopbaan-voorwaarde	uitzonderingen lange loopbanen
hervorming Regering Di Rupo	2015	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 41 jaar
	2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 42 jaar 61 jaar indien loopbaan van 41 jaar
hervorming Regering Michel (nieuwe maatregelen)	2017	62,5 jaar	41 jaar	60 jaar indien loopbaan van 43 jaar 61 jaar indien loopbaan van 42 jaar
	2018	63 jaar	41 jaar	60 jaar indien loopbaan van 43 jaar 61 jaar indien loopbaan van 42 jaar
	2019	63 jaar	42 jaar	60 jaar indien loopbaan van 44 jaar 61 jaar indien loopbaan van 43 jaar

Opdat iedereen die in eenzelfde jaar werd geboren op dezelfde manier zou worden behandeld, worden voor de personen die verjaren in december, voor wie het pensioen bijgevolg ingaat in januari, de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden toegepast die van toepassing waren in december van het voorafgaande jaar.

➤ Behoud van recht om met vervroegd pensioen te gaan

Om te vermijden dat werknemers vroeger zouden stoppen met werken, uit vrees dat ze op een latere datum het vervroegd pensioen niet meer kunnen opnemen omwille van de gewijzigde leeftijds- en loopbaanvoorwaarden,

blijft de klikgarantie - die bij de vorige hervorming werd ingevoerd - verder van toepassing. Dit betekent dat werknemers die op een bepaalde datum voldoen aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen, het recht behouden om met vervroegd pensioen te gaan ongeacht de ingangsdatum ervan (ook al voldoen zij niet aan de op dat moment geldende leeftijds- en loopbaanvoorwaarden).

➤ Overgangsmatregelen

Onder meer ten gevolge van overleg met de sociale partners, voorziet de wet in een aantal overgangsmatregelen die u hieronder terugvindt in een schematisch overzicht

voorwaarden	overgangsmatregel
<p>in 2016 ten minste 59 jaar oud zijn</p>	<ul style="list-style-type: none"> • beperking van aantal bijkomende jaren die moeten gewerkt worden i.v.m. vorige leeftijds- en loopbaanvoorwaarde • leeftijds-en loopbaanvoorwaarde van toepassing op 31.12.2016, elk verhoogd met één jaar: <ul style="list-style-type: none"> - 63 jaar oud met loopbaan van 41 jaar; of - indien lange loopbaan: 62 jaar oud met loopbaan van 42 jaar / 61 jaar oud met loopbaan van 43 jaar; <p><i>voorbeeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 59 jaar oud en loopbaan van 37 jaar in 2016 - vorige voorwaarden → vervroegd pensioen in 2019 (62 jaar oud met loopbaan van 40 jaar) - nieuwe voorwaarden → vervroegd pensioen in 2021 (63 jaar oud met loopbaan van 42 jaar) - overgangsmatregel → vervroegd pensioen in 2020 (63 jaar oud met loopbaan van 41 jaar)
<ul style="list-style-type: none"> • ontslagen, ontslag genomen of einde arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werknemer/werkgever waarbij opzeggingstermijn wordt gepresteerd of opzeggingsvergoeding wordt uitbetaald; <u>en</u> • opzeggingstermijn / periode gedekt door de opzeggingsvergoeding vint aan voor 9 oktober 2014 en eindigt na 31 december 2016; <u>en</u> • (vorige) leeftijds- en loopbaanvoorwaarden zijn vervuld bij einde opzeggingstermijn / periode gedekt door de opzeggingsvergoeding <p>→ kopie kennisgeving opzegging + begin/duur opzeggingstermijn/periode gedekt door opzeggingsvergoeding bij aanvraag vervroegd pensioen aan RVP</p>	<p>vervroegd pensioen conform de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van kracht op 31.12.2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 62 jaar oud met loopbaan van 40 jaar; of - indien lange loopbaan: 61 jaar oud met loopbaan van 41 jaar / 60 jaar oud met loopbaan van 42 jaar <p>Aandachtspunten!</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ nakijken of lopende beëindigingen arbeidsovereenkomst met oog opname vervroegd pensioen voldoen aan voorwaarden → zo niet, gelden nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden ☞ voor nieuwe beëindigingen gelden nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

- individuele en schriftelijke overeenkomst van **vervroegde uittreding** (bv. *garden leave*) gesloten voor 9 oktober 2014, die grondslag vindt in:
 - wettelijke/reglementaire bepalingen; of
 - collectief instrument:
 - (i) arbeidsreglement (meegedeeld aan bevoegde directie FOD WASO voor 9.10.2014)
 - (ii) collectieve arbeidsovereenkomst (neergelegd voor 9.10.2014)
 - (iii) pensioenreglement (van kracht voor 9.10.2014); en
 - wettelijke/reglementaire bepalingen of collectief instrument voorzien in procedure vervroegde uittreding met oog op vervroegd pensioen
 - buiten kader van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroegere conventioneel brugpensioen) en
 - (vorige) leeftijds- en loopbaanvoorwaarden zijn vervuld bij einde arbeidsovereenkomst (= afloop vervroegde vertrekregeling)
- kopie individuele overeenkomst + (desgevallend) collectief instrument bij aanvraag vervroegd pensioen aan RVP
- vervroegd pensioen conform de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van kracht op 31.12.2016:
- **62 jaar** oud met loopbaan van **40 jaar**; of
 - indien lange loopbaan: 61 jaar oud met loopbaan van 41 jaar / 60 jaar oud met loopbaan van 42 jaar.
- Aandachtspunten!**
- nakijken of lopende overeenkomsten i.k.v. vervroegde uitstapregeling voldoen aan voorwaarden → zo niet, gelden nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden
 - voor nieuwe overeenkomsten i.k.v. vervroegde uitstapregeling gelden nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

2.2 Wettelijk pensioen overheidssector

➤ **Verdere progressieve verhoging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde, geleidelijke afbouw diplomabonificaties**

De algemene regels (en tabel) zoals hiervoor beschreven voor de privésector zijn ook van toepassing op de ambtenarenpensioenen van de overheidssector.

Wat betreft de loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen moet er voor de ambtenaren ook rekening gehouden worden met de nieuwe regels inzake diplomabonificatie. Het systeem van de diplomabonificatie komt er op neer dat

studiejaren die nodig zijn voor het behalen van het diploma dat vereist is voor de statutaire benoeming (gedeeltelijk) in aanmerking kunnen komen als loopbaanjaar, zowel voor de berekening van, als de toelaatbaarheid tot het wettelijk pensioen.

Vanaf 1 januari 2016 zal de diplomabonificatie door de Wet van 28 april 2015 houdende diverse bepalingen geleidelijk aan afgeschaft worden, wat betreft de toelaatbaarheidsvoorwaarden tot vervroegd pensioen. De vermindering van de diplomabonificatie hangt af van de vereiste studieduur om het diploma te behalen.

	studieduur van 2 jaar of minder	studieduur van meer dan 2 maar minder dan 4 jaar	studieduur van 4 jaar of meer
aantal maanden vermindering diplomabonificatie	4 maanden per jaar	5 maanden per jaar	6 maanden per jaar

➤ Overgangsmatregelen

Ook voor de publieke sector voorziet de wet in een aantal specifieke overgangsmatregelen. Deze maatregelen gelden voor specifieke

eindeloopbaanregelingen uit de overheidssector (disponibiliteit) en voor oudere personen.

voorwaarden	overgangsmatregel
<ul style="list-style-type: none"> • uiterlijk op 1 januari 2015 in disponibiliteit voorafgaand aan pensionering geplaatst; • uiterlijk op 2 september 2015 een aanvraag ingediend voor disponibiliteit voorafgaand aan pensionering én akkoord van de werkgever op uiterlijk 1 september 2015; • in aanmerking komen om uiterlijk op 1 januari 2015 met disponibiliteit voorafgaand aan pensionering te gaan (maar hiervan geen gebruik gemaakt). 	<ul style="list-style-type: none"> • geen afbouw diplomabonificatie • vervroegd pensioen conform de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van kracht op 31.12.2016: <ul style="list-style-type: none"> - 62 jaar oud met loopbaan van 40 jaar; of - indien lange loopbaan: 61 jaar oud met loopbaan van 41 jaar / 60 jaar oud met loopbaan van 42 jaar. <p>(afwijkingen mogelijk voor preferentiële tantièmes, beter dan standaardbreuk 1/60).</p> <p>Aandachtspunten!</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ nakijken data aanvraag / goedkeuring / toelaatbaarheidsvoorwaarden disponibiliteit ➤ voor nieuwe disponibiliteitsaanvragen gelden de nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden
<p>Overgangsmatregelen oudere werknemers</p> <ul style="list-style-type: none"> • in 2016 ten minste 59 jaar oud zijn • in 2016 ten minste 57 jaar oud zijn • in 2016 ten minste 55 jaar oud zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • kan met vervroegd pensioen op basis van regels 31.12.2015 + maximum 1 jaar uitstel • kan met vervroegd pensioen op basis van regels 31.12.2015 + maximum 2 jaar uitstel • kan met vervroegd pensioen op basis van regels 31.12.2015 + maximum 3 jaar uitstel <p><i>voorbeeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 59 jaar oud in april 2016 en werkelijke loopbaan van 33 jaar in 2016 + licentie TEW (4j bonificatie) - tantième 1/60 - voorwaarden 2015 → vervroegd pensioen in mei 2019 (62 jaar oud met loopbaan van 40 jaar = 36 werkelijke jaren + 4 bonificatiejaren) - onder nieuwe voorwaarden → geen vervroegd pensioen mogelijk door afbouw diplomabonificatie → pensioen op 65 - overgangsmatregel → vervroegd pensioen in mei 2020 (voorwaarden 2019 + 1 jaar uitstel)

2.3 Wettelijk pensioen zelfstandigen

➤ Verdere progressieve verhoging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarde

De algemene regels (en tabel) zoals hiervoor beschreven voor de privésector zijn ook van toepassing op zelfstandigen.

➤ Overgangsmaatregelen

Ook voor de zelfstandigen voorziet de wet in een aantal specifieke overgangsmaatregelen.

voorwaarden	overgangsmaatregel
in 2016 ten minste 59 jaar oud zijn	zelfde overgangsmaatregel werknemers
geboren voor 1956 en uiterlijk op 31 december 2012, 32 dienstjaren	kan ook in 2017 of later met vervroegd pensioen op 62 indien op dat moment 37 dienstjaren
	<p><i>voorbeeld</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 57 jaar oud en loopbaan van 32 jaar in 2012 - nieuwe voorwaarden → pas op pensioen op 65 (voldoet nooit aan loopbaanvoorwaarden) - overgangsmaatregel → vervroegd pensioen in 2017 (62 jaar oud met loopbaan van 37 jaar)

2.4 Impact nieuwe maatregelen op opname aanvullend pensioen?

De wet van 10 augustus 2015 regelt enkel het (vervroegd) wettelijk pensioen. De regels voor aanvullende pensioenen worden er niet door gewijzigd. Tot op heden is het dus nog steeds mogelijk om het aanvullend pensioen op te nemen vanaf (ten vroegste) de leeftijd van 60 jaar. Wel is dit sinds 1 juli 2013 minder interessant geworden om het aanvullend pensioenkapitaal op te nemen voor de leeftijd van 62 jaar aangezien minder gunstige belastingtarieven gelden voor het gedeelte ervan opgebouwd met werkgeversbijdragen (20% op 60 jaar en 18% op 61 jaar tegenover 16,5% vanaf 62 jaar of 10% vanaf 65 jaar indien effectief actief tot dan) (zie onze [newsletter van 11 januari 2013](#)).

Toch moet er worden opgemerkt dat hier - wellicht op korte termijn - een wijziging mag worden verwacht. In het regeerakkoord van 9 oktober 2014 werd immers aangekondigd dat er maatregelen zullen worden uitgewerkt die een vervroegde uittreding (uit de arbeidsmarkt) ontmoedigen en ervoor zorgen dat het aanvullend pensioen niet kan opgenomen worden voor het wettelijk pensioen (de vroegst mogelijke leeftijd waarop het wettelijk (vervroegd) pensioen kan worden opgenomen). Bovendien zijn de gevolgen van een dergelijke ingreep naar verluidt reeds ingeschreven in de federale begroting voor 2016, wat zou betekenen dat we deze maatregelen nog voor eind 2015 mogen verwachten.

Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

boulevard Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

Commodity House
Generaal Lemanstraat 74
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you. ●

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.

Claeys & Engels is een burgerlijke vennootschap die de rechtsvorm heeft aangenomen van een cvba | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070.