



Faculteit Rechtsgeleerdheid – KU Leuven
LEERGANG PENSIOENRECHT

NIEUWSBRIEF

Nr. **1**

academiejaar 2012 - 2013

Prof. dr. Yves Stevens en Evy Van Genechten

Interesse in de pensioenmaterie?
Tijd voor specialisatie?
Schrijf nu in voor de bijzondere

**leergang pensioenrecht
2012-2013**

Alle info en inschrijving
www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht/
Het aantal inschrijvingen is beperkt tot 35



INHOUDSTAFEL

1. Hof van Justitie: gelijkstelling kinderopvoeding voor de berekening van het rustpensioen	2
2. Hof van Cassatie: in aanmerkingneming inkomen partner bij gewaarborgd minimumpensioen	2
3. Lagere rechtspraak	3
3.1. Huwelijksvermogensrecht en groepsverzekering	3
3.2. Herkwalificatie premies bedrijfsleidersverzekering	3
4. Buitenlandse rechtspraak	3
4.1. Discrimination indirecte en raison du sexe	3
4.2. Pension de retraite anticipée: congé de maternité et discrimination indirecte	4
5. Belgische rechtsleer	4
5.1. Decava: ondernemingen in herstructurerings- en ondernemingen in moeilijkheden	4
5.2. Langer werken: werkgelegenheidsplan 45+ en leeftijdspiramide bij collectief ontslag	4
5.3. Tweedepijlerpensioenen: soms toch nog 16,5% op 60 en 61 jaar?	4
5.4. Pensioenhervorming: Programmawet creëert onduidelijkheid	5
5.5. Alle pensioentoezeggingen moeten geëxternaliseerd worden	5
5.6. Pensioenkapitaal bij uitkering op 60 en 61 jaar hoger belast: nog niet meteen van toepassing	5
5.7. Vervroegd pensioen: tweede reeks overgangsmaatregelen gepubliceerd	5
5.8. FSMA publiceert jaarverslag	5
6. Buitenlandse rechtsleer	5
6.1. Conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée à 60 ans	5
6.2. Affiliation à l'Agirc et discrimination indirecte fondée sur le sexe	6
7. Gelezen in het Belgisch Staatsblad	6
7.1. Databank aanvullende pensioenen	6
7.2. Vierdagenweek en halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector	6
7.3. Overgangsmaatregelen vervroegd pensioen werknemers	7
CUMUL OVERLEVINGSPENSIOEN-RUSTPENSIOEN: OPVOLGING BIJ LATERE VERHOOGING OVERLEVINGSPENSIOEN?	10
<i>Pensioenopnies: gelijkgestelde periodes ... ook splitten?</i>	11

1. HOF VAN JUSTITIE: GELIJKSTELLING KINDEROPVOEDING VOOR DE BEREKENING VAN HET RUSTPENSIOEN

Een Duitse vrouw is, na tot 30 juni 1980 in Duitsland te hebben gewoond, gewerkt en onder de pensioenverzekering premie te hebben betaald, naar België verhuisd. Hier heeft zij verder tot 30 oktober 1980 een werkloosheidsuitkering ontvangen. Ze is in België eveneens van 2 kinderen bevallen. Op 1 juli 1986 heeft zij zich met haar familie weer officieel opnieuw in Duitsland gevestigd, waar zij een geregelde beroepsactiviteit heeft hervat.

De Deutsche Rentenversicherung Nordbayern (DRN) weigerde om de tijdvakken van kinderopvoeding, vervuld in België, te erkennen en mee te tellen in de pensioenverzekering. Dit omdat de opvoeding van de kinderen in het buitenland had plaatsgevonden. DRN stelde dat de vereiste band met het beroepsleven in Duitsland niet behouden is gebleven door een arbeidsverhouding van haar of van haar echtgenoot.

Het Hof van Justitie heeft zich gebogen over de vraag of het recht op vrij verkeer van personen zo moet worden uitgelegd dat het voor het bevoegde orgaan van een eerste lidstaat de verplichting meebrengt om voor de toekenning van een ouderdomspensioen de tijdvakken van kinderopvoeding die in een tweede lidstaat zijn vervuld in aanmerking te nemen als tijdvakken die op zijn nationale grondgebied zijn vervuld door een persoon die op het ogenblik van de geboorte van haar kinderen niet meer in deze eerste lidstaat werkte en tijdelijk haar woonplaats naar het grondgebied van de tweede lidstaat had verlegd zonder daar evenwel werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige te hebben verricht.

Het Hof stelt dat ervan uitgegaan moet worden dat er een voldoende nauwe band bestaat tussen de tijdvakken van kinderopvoeding in de tweede lidstaat en de wegens beroepswerkzaamheden in eerste lidstaat vervulde verzekeringstijdvakken, als

een persoon uitsluitend in één en dezelfde lidstaat heeft gewerkt en premies heeft betaald.

De Duitse wetgeving leidt ertoe dat een persoon die tijdens de opvoeding van haar kinderen of onmiddellijk voor de geboorte ervan geen tijdvakken van verplichte bijdragebetaling heeft vervuld die verband houden met een beroepsactiviteit, voor de bepaling van de hoogte van haar pensioen, niet het recht heeft om kinderopvoedingstijdvakken in aanmerking te laten nemen, op de enkele grond dat zij tijdelijk haar woonplaats naar een andere lidstaat heeft verlegd, ook al heeft zij in die tweede lidstaat geen enkele beroepsactiviteit verricht. Bijgevolg wordt een onderdaan van een lidstaat minder gunstig behandeld dan wanneer deze geen gebruik zou hebben gemaakt van het vrij verkeer. Het Hof stelt tenslotte dat deze wetgeving strijdig is met artikel 21 VWEU (vrij verkeer van personen).

HvJ 19 juli 2012, C-552/10, Doris Reichel-Albert vs. Deutsche Rentenversicherung Nordbayern.

2. HOF VAN CASSATIE: IN AANMERKINGNEMING INKOMEN PARTNER BIJ GEWAARBORGD MINIMUMPENSIOEN

Bij het gewaarborgd minimumpensioen in de overheidssector, wordt er rekening gehouden met het inkomen uit beroepsactiviteit van de echtgenoot. Dit wordt afgetrokken van het toegekende supplement. Deze bepaling heeft als doel rekening te houden met de grotere financiële draagkracht van personen die samen de vaste kosten van levensonderhoud dragen. Er bestaat echter geen soortgelijke bepaling ten aanzien van ongehuwde samenwonende gepensioneerden, die samen de vaste kosten van levensonderhoud dragen.

Volgens het Hof van Cassatie vloeit de aangevoerde discriminatie wegens een onverantwoord verschil in behandeling tussen gehuwd en ongehuwd samenwonenden niet voort uit het aangevoerde artikel 125, §2 van de wet van 26 juni 1992. Deze zou voortvloeien uit het feit dat de wetgever niet heeft voorzien in een bijzondere bepaling ten aanzien van de ongehuwd samenwonenden.

Bijgevolg faalt het aangehaalde middel en bestaat er geen aanleiding om een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof te stellen.

Cass. 4 juni 2012, nr. C.10.0474.N/3.

3. LAGERE RECHTSPRAAK

3.1. Huwelijksvermogensrecht en groepsverzekering

De groepsverzekering *in casu* is geen eigenlijke levensverzekering waarin enkel een uitbetaling bij overlijden wordt voorzien, maar een gemengde verzekering die als een spaaroperatie moet worden aanzien. Bijgevolg dient toepassing gemaakt van de basisregels van het huwelijksvermogensrecht, in het bijzonder van het vermoeden van gemeenschappelijkheid. In het gemeenschappelijk stelsel wordt uitgegaan van het beginsel dat het arbeidsinkomen van een echtgenoot in het gemeenschappelijk vermogen valt. De bijdragen voor de groepsverzekering, zowel deze betaald door de werkgever als deze betaald door de werknemer, zijn onderdeel van het globale loon. De tijdens het huwelijk verworven rechten in het kader van een groepsverzekering, die meer en meer worden geïnspireerd door de zorg om een aanvullend inkomen te voorzien, zonder rekening te houden met de ontbinding van het stelsel, vallen in het gemeenschappelijk vermogen. Het feit dat de verzekering slechts onder beperkte voorwaarden afkoopbaar is, zoals vele groepsverzekeringen, doet hieraan geen afbreuk.

Rb. Antwerpen 22 december 2011, RABG 2012, nr. 12, 825.

3.2. Herkwalificatie premies bedrijfsleidersverzekering

De onzekerheid die vereist wordt door de artikelen 1 en 97 van de wet op de landverzekeringsovereenkomsten bestaat zowel uit de onwetendheid welke gebeurtenis aanleiding zal geven tot de prestatie, wanneer deze prestatie zich zal voordoen als in het bedrag van de prestatie die in functie zal zijn van de gestorte bedragen en de winstdeelnames die worden toegekend op de datum dat de gebeurtenis zich voordoet.

De fiscale administratie herkwalificeert bijgevolg onterecht een contract betreffende een bedrijfsleidersverzekering in een beleggingscontract als een aantal elementen aanwezig zijn in het contract, namelijk:

- De storting van een vast of een variabel bedrag, *in casu* een initiële premie van 10.000 euro en vervolgens jaarlijkse premies van 5.000 euro;
- De tegenprestatie opgenomen in het contract, namelijk de storting van een bedrag gelijk aan de opgebouwde reserve vermeerderd met de winstdeelname;
- Een onzeker element, alleen afhankelijk van de menselijke levensduur, namelijk het overlijden of de 65^e verjaardag van de bedrijfsleider zodat, naar gelang het geval, de verzekerde of de begunstigde er geen belang bij heeft dat één van de feiten zich voordoet.

Door deze herkwalificatie werd de reserve, die werd aangelegd door de betaling van premies, belast als een verdoken reserve.

Luik 11 mei 2011, *F/JF* 2012, nr. 6, 699.

4. BUITENLANDSE RECHTSPRAAK

4.1. Discrimination indirecte en raison du sexe

Une discrimination indirecte en raison du sexe est constituée dans le cas où une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

N'est pas justifié le refus d'affiliation à l'Agirc (l'Association générale des institutions de retraite des cadres), au détriment des fonctions essentiellement féminines d'assistants du service social, de délégués à la tutelle et de conseillers en économie sociale de la MSA (Mutualité social agricole), dont il n'est pas contesté qu'elles sont très

majoritairement occupées par des femmes, par comparaison avec les fonctions de contrôleurs, inspecteurs, agents d'animation et techniciens conseils de prévention dépendant de la même convention collective, principalement occupées par des hommes, l'Agirc, se bornant à soutenir que le critère de comparaison avec des fonctions semblables dans des conventions collectives voisines était le seul qui permette d'atteindre l'objectif de stabilité, de cohérence et de pérennité du régime.

Cour de Cassation 6 juin 2012, Agirc contre Mme Christie Avignon et a, *Droit social* 2012, nr. 9, 819.

4.2. Pension de retraite anticipée: congé de maternité et discrimination indirecte

Les dispositions de l'article 92 du décret n° 90-1215 du 20 décembre 1990, qui lien le bénéfice de la bonification de durée d'assurance à une interruption d'activité professionnelle d'une durée continue au moins égale à deux mois n'engendrent pas une discrimination indirecte à raison du sexe prohibée par l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et de l'article 1^{er} du Protocol additionnel à la Convention, ni une inégalité de traitement entre les travailleurs des deux sexes au sens de l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, du seul fait qu'un nombre plus élevé de femmes que d'hommes en bénéficient, en raison du congé de maternité.

Après avoir constaté que l'assuré n'avait pas été conduit à interrompre son activité professionnelle pendant une durée continue de deux mois au moins pour s'occuper de ses deux premiers enfants, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il ne pouvait pas prétendre à cette bonification.

Civ. 2^e, 12 juillet 2012, n° 10-24.661, *Recueil Dalloz* 2012, n° 30, 1969.

5. BELGISCHE RECHTSLEER

5.1. Decava: ondernemingen in herstructurerings en ondernemingen in moeilijkheden

Deze bijdrage gaat dieper in op de de nieuwe bijdragen voor SWBT en SWAV voor ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurerings.

M. BEELEN, "Decava: ondernemingen in herstructurerings en ondernemingen in moeilijkheden", *Soc. Wegw.* 2012, nr. 13, 17.

5.2. Langer werken: werkgelegenheidsplan 45+ en leeftijds piramide bij collectief ontslag

De regering Di RUPO heeft van meet af aan de kaart getrokken van een versterkte tewerkstelling voor oudere werknemers in de onderneming. Langer werken werd de focus en de regering ontwikkelde onder meer plannen om werkgevers hierover te sensibiliseren en mogelijke leeftijdsdiscriminatie bij collectieve ontslagen te beteugelen. Begin april 2012 verschenen de verzamelwetten die de nieuwe verplichtingen voor werkgevers in het vooruitzicht stellen. Tegelijkertijd werd aan de sociale partners de mogelijkheid geboden om een alternatief uit te werken tegen eind juni 2012. De onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad hebben op 27 juni geleid tot een nieuwe cao over het afspiegelingsprincipe bij collectief ontslag. In deze bijdrage geven de auteurs een overzicht en een stand van zaken in beide dossiers.

A. JACOBS, "Langer werken: een stand van zaken over het werkgelegenheidsplan 45+ en de leeftijds piramide bij collectief ontslag", *Soc. Wegw.* 2012, nr. 13, 10.

5.3. Tweedepijlerpensioenen: soms toch nog 16,5% op 60 en 61 jaar?

De recente pensioenhervorming verhoogt de wettelijke minimumpensioenleeftijd gefaseerd tot 62 jaar tegen 2016. Het ontwerp van nieuwe Programmawet, dat inmiddels door Kamer en Senaat werd goedgekeurd, zet inzake aanvullende pensioenen eenzelfde toon (*Parl.St.* Kamer 2011-2012, nr. 2198/019). Zo wordt voor pensioenuitkeringen aan 60- en 61-jarigen, het huidige 16,5%-tarief vanaf 1 juli 2013 ingeruild voor een tarief van respectievelijk 20% en 18%. Die nieuwe tarieven gelden voor pensioenuitkeringen gefinancierd met bijdragen van de onderneming. Nu blijkt het 16,5%-tarief in sommige gevallen ook nog na 1 juli 2013 toepassing te vinden op pensioenuitkeringen aan 60- of 61-jarigen.

P. VAN EESBEECK en L. VEREYCKEN, "Tweedepijlerpensioenen: soms toch nog 16% op 60 en 61 jaar?", *Fiscoloog* 2012, nr. 1302, 1.

5.4. Pensioenhervorming: Programmawet creëert onduidelijkheid

De Programmawet van 22 juni 2012 die onder meer de pensioenhervorming verder concretiseert, zorgt op verschillende punten voor onduidelijkheid. Nu al wordt reparatiewetgeving aangekondigd. De auteur zet alles op een rijtje.

K. TERMOTE, "Pensioenhervorming: Programmawet creëert onduidelijkheid", *Balans* 2012, nr. 678, 4.

5.5. Alle pensioentoezeggingen moeten geëxternaliseerd worden

Uiteindelijk zijn met de Programmawet van 22 juni 2012 de aangekondigde pensioenmaatregelen gepubliceerd. In dit artikel gaat de auteur nader in op het verbod van intern gefinancierde pensioentoezeggingen. Het grote nieuws is dat de verplichting om te externaliseren toch niet geldt voor bestaande interne toezeggingen. Daar is dan weer wel een speciale belasting op verschuldigd en ze worden bovendien bevroren. Bedrijfsleidersverzekeringen daarentegen mogen nog drie jaar verder gefinancierd worden.

C. HENDRICKX, "Alle pensioentoezeggingen moeten geëxternaliseerd worden", *Fisc.Act.* 2012, nr. 26, 1.

5.6. Pensioenkapitaal bij uitkering op 60 en 61 jaar hoger belast: nog niet meteen van toepassing

De Programmawet van 22 juni 2012 wijzigt ook het fiscaal regime van aanvullende pensioenuitkeringen. Die maatregel past in het beleid van de regering om mensen langer aan het werk te houden, maar wordt – zonder dat de regering dat beseft – enigszins doorkruist door de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, die de leeftijd waarop men vervroegd met pensioen kan gaan, verhoogt.

C. HENDRICKX, "Pensioenkapitaal bij uitkering op 60 en 61 jaar hoger belast: nog niet meteen van toepassing", *Fisc.Act.* 2012, nr. 27, 6.

5.7. Vervroegd pensioen: tweede reeks overgangsmatregelen gepubliceerd

Het wetsontwerp dat een tweede reeks overgangsmatregelen bevat inzake vervroegde werknemerspensioenen werd halverwege juli definitief goedgekeurd door Kamer en Senaat. Het werd als wet van 20 juli 2012 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 14 augustus 2012. In het artikel wordt een overzicht gegeven van de maatregelen.

X., "Vervroegd pensioen: tweede reeks overgangsmatregelen gepubliceerd", *Balans* 2012, nr. 679, 6.

5.8. FSMA publiceert jaarverslag

Op 1 april 2011 werd de toenmalige Commissie voor het Bank-, Financie- en Assuranciewezen (CBFA) omgevormd tot de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA). Deze omvorming maakte deel uit van de algehele hervorming van het toezicht op de financiële sector. Door de invoering van het zogezegde 'twin peaks'-toezichtmodel is het toezicht op de financiële sector sindsdien toevertrouwd aan twee autonome toezichthouders, enerzijds de Nationale Bank en anderzijds de FSMA. Het jaarverslag 2011 dat de FSMA eind juni jl. op haar website publiceerde, geeft dan ook een weergave van haar partiële werkingsjaar. Er wordt een overzicht gegeven van de bevoegdheden van de FSMA en van een aantal van de initiatieven die de FSMA genomen heeft.

X., "FSMA publiceert haar eerste jaarverslag", *Balans* 2012, nr. 679, 6.

6. BUITENLANDSE RECHTSLEER

6.1. Conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée à 60 ans

Les conditions d'élargissement du dispositif de départ anticipé à la retraite à 60 ans à taux plein pour carrières longues, ainsi que les modalités de son financement par un relèvement des cotisations d'assurance vieillesse viennent d'être précisées par un décret n° 2012-847. Ce texte ouvre droit à la retraite anticipée à 60 ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur

génération et ayant commencé à travailler avant 20 ans, la condition de durée d'assurance étant ainsi réduite de 2 ans par la suppression de la majoration de 8 trimestres jusqu'alors requise.

X., "Conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée à 60 ans", *La semaine juridique* 2012, nr. 28, 826-827.

6.2. Affiliation à l'Agirc et discrimination indirecte fondée sur le sexe

L'auteur a écrit un rapport sous l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 6 juin 2012 dans le cas de Agirc c/ Mme. Christie Avignon et autres. (zie ook punt 4.1. in deze nieuwsbrief)

H. Gosselin, "Affiliation à l'Agirc et discrimination indirecte fondée sur le sexe", *Droit social* 2012, nr. 9, 813.

7. GELEZEN IN HET BELGISCH STAATSBLAD

7.1. Databank aanvullende pensioenen

Sinds de start van de databank aanvullende pensioenen, is er in overleg met de stakeholders en met goedkeuring van de sociale partners een pragmatische oplossing gezocht en gevonden voor de realisatie van de wettelijke en reglementaire opdrachten. Op bepaalde punten heeft dit tot gevolg dat het KB van 25 april 2007 aangepast moet worden. Het KB van 7 september 2012 past deze aanpassingen toe.

Oorspronkelijk werd er, voor de procedure voor mededeling van wijzigingen aan de databank, voorzien in een jaarlijkse aangiftecyclus, gebaseerd op kalenderjaren. Dit was echter niet altijd werkbaar, bijvoorbeeld bij gebeurtenis-gebonden aangiften die niet elk jaar voorkomen.

Ook de aangifteplicht, die voor pensioentoezeggingen voor werknemers en bedrijfsleiders eerst bij de werkgever of de inrichter lag, terwijl die voor de overige pensioenregelingen bij de pensioeninstellingen ligt, wordt nu verlegd naar de pensioeninstelling. Dit is de meest aangewezen gegevensbron. Ook het bepalen van de

verantwoordelijken voor de diverse aangiften zal gebeuren in overleg met de stakeholders.

KB van 7 september 2012 tot wijziging van het KB van 25 april 2007 tot uitvoering van artikel 306 van de Programmawet (I) van 27 december 2006, *BS* 12 september 2012.

7.2. Vierdagenweek en halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector

De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt.

De Koning krijgt de machtiging om de nadere regelen en voorwaarden voor het uitoefenen van het recht op de vierdagenweek of het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar vast te leggen. De Koning kan bovendien, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het toepassingsgebied van de wet uitbreiden voor het personeel verbonden aan hoven en rechtbanken of op alle of bepaalde personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de politiediensten.

- Vierdagenweek:

De vastbenoemde voltijdse personeelsleden en de contractuele personeelsleden die voltijds tewerkgesteld zijn, hebben het recht om vier vijfde te verrichten van hun normale prestaties. Deze prestaties moeten verricht worden over vier werkdagen per week. Personeelsleden die jonger zijn dan 55 jaar, kunnen hier maximum 60 maanden gebruik van maken. Deze maximumduur wordt verminderd met de reeds opgenomen periodes van de vrijwillige vierdagenweek.

Vastbenoemden die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, kunnen van dit recht gebruikmaken tot aan de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling als zij bij het begin van deze periode voldoen aan één van volgende voorwaarden:

- Een dienstanciënniteit van ten minste 28 jaar;
- Voorafgaand actief geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar, of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar.

Vastbenoemden die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, kunnen van dit recht gebruik maken tot aan de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling. Voor deze categorie vastbenoemden gelden geen voorwaarden.

Aan dit stelsel kan een einde gemaakt worden met een opzegging van drie maanden. Het personeelslid ontvangt 80% van zijn wedde, vermeerderd met een premie. Deze periode van afwezigheid wordt voor vastbenoemden als verlof beschouwd en gelijkgesteld met dienstactiviteit. Voor contractuele personeelsleden wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst tijdens de afwezigheid.

- Halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar:

Vastbenoemde personeelsleden hebben het recht om vanaf 50 jaar tot aan de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling halftijds te werken als zij op de begindatum van dit verlof cumulatief aan twee voorwaarden voldoen:

- Voorafgaand actief in een zwaar beroep, gedurende minstens 5 jaar van de voorafgaande 10 jaren of minstens 7 jaar van de voorafgaande 15 jaren;
- Dit zwaar beroep moet voorkomen op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat.

Vastbenoemden hebben het recht om vanaf 55 jaar tot aan de datum van de al dan niet vervroegde opruststelling halftijds te werken, zonder bijkomende voorwaarden.

Het personeelslid moet de aanvraag tot halftijds werken indienen bij de openbare dienst waaronder hij ressorteert. Aan dit stelsel kan een einde gemaakt worden met een opzegging van drie maanden. De betrokkene kan nadien geen nieuwe aanvraag meer indienen voor het stelsel van halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar. Het vastbenoemde personeelslid ontvangt de helft van zijn wedde, aangevuld met een premie. Deze periode van afwezigheid wordt als verlof beschouwd en gelijkgesteld met dienstactiviteit.

- Vrijwillige vierdagenweek:

Vanaf de inwerkingtreding van deze wet, wordt de maximumduur voor de vrijwillige vierdagenweek vastgesteld op 60 maanden. De periodes voor deze datum worden hier niet op aangerekend.

Wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector (I), *BS* 6 augustus 2012.

7.3. Overgangsmatregelen vervroegd pensioen werknemers

Pro memorie: de reeds bestaande overgangsmatregelen.

- Algemene regeling:

Ingangsdatum pensioen	Leeftijd	Loopbaanvoorwaarde
1/1/2013 – 1/12/2013	60,5	38
1/1/2014 – 1/12/2014	61	39
1/1/2015 – 1/12/2015	61,5	40
Vanaf 1/1/2016	62	40

- Uitzonderingen voor lange loopbanen:

Ingangsdatum pensioen	Leeftijd	Loopbaanvoorwaarde
1/1/2013 – 1/12/2014	60	40
1/1/2015 – 1/12/2015	60	41
2016	60	42
2016	61	41

Nieuwe overgangsmatregelen.

Een werknemer, geboren voor 1 januari 1956, die op 31 december 2012 een loopbaan van ten minste 32 jaar kan bewijzen, kan zijn vervroegd pensioen ten vroegste opnemen vanaf de leeftijd van 62 jaar, als hij op dat ogenblik een loopbaan van 37 jaar kan bewijzen.

Voor de pensioenen die ingaan in de maand januari van een bepaald jaar, gelden telkens nog de voorwaarden van het voorgaande jaar. Zo gelden voor pensioenen die ingaan in januari 2014 een leeftijdsvoorwaarde van 60,5 jaar en een loopbaanvoorwaarde van 38 jaar. Voor pensioenen

die ingaan in januari 2015 gelden een leeftijdsvoorwaarde van 61 jaar en een loopbaanvoorwaarde van 39 jaar. Voor pensioenen die ingaan in januari 2016 gelden ten slotte een leeftijdsvoorwaarde van 61,5 jaar en een loopbaanvoorwaarde van 40 jaar.

Als een werknemer op een bepaald ogenblik voldoet aan de bovenstaande voorwaarden (inclusief de voorwaarden in de tabel pro memorie), behoudt het recht om op een latere datum vervroegd met pensioen te gaan, ongeacht de datum waarop het pensioen later daadwerkelijk ingaat. Deze bepaling wordt ingeschreven in het KB 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. Deze bepaling werd echter ook, als een nieuw artikel 107/1, ingeschreven in de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen.

In deze laatste wet worden eveneens de machtigingen aan de Koning aangepast. Zo kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, overgangsmatregelen nemen voor:

- Werknemers waarvan de opzeggingstermijn is ingegaan voor 1 januari 2012 en eindigt of had moeten eindigen na 31 december 2012;
- Werknemers die, buiten het kader van conventioneel brugpensioen, voor 28 november 2011 in onderling overleg met hun werkgever een overeenkomst van vervroegde uittreding hebben afgesloten die ten vroegste vervalt op de leeftijd van 60 jaar voor zover deze werknemers op dat ogenblik een loopbaan van minstens 35 jaar bewijzen;
- Werknemers die een aanvraag tot vervroegd pensioen hebben ingediend voor 28 november 2011.

Deze nieuwe bepalingen zijn van toepassing op de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ten vroegste op 1 januari 2013 ingaan.

Beroepsjournalisten

Artikelen 117 en 118 van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen bepaalden dat

het bijzondere pensioenstelsel voor journalisten opgeheven wordt, met uitzondering voor de journalisten die op 31 december 2011 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, voor de berekening van hun volledige pensioen en op de werknemers die op 31 december 2011 de leeftijd van 55 jaar niet hebben bereikt, uitsluitend voor de berekening van het pensioen met betrekking tot de periodes voorafgaand aan 1 januari 2012. De Koning kreeg de machtiging om, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, overgangsmatregelen te voorzien voor deze journalisten.

Deze bepalingen worden nu opgeheven, met uitwerking vanaf 1 januari 2012. De Rijksdienst voor Pensioenen moet jaarlijks bij de minister voor Pensioenen verslag uitbrengen over de financiële toestanden die voortvloeien uit de toepassing van het bijzondere pensioenstelsel voor journalisten. De Koning kan in functie van dit verslag, in overleg met de sociale partners en na advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalde bepalingen van dit pensioenstelsel aanpassen met het oog op het verzekeren van het financieel evenwicht van het stelsel. Deze laatste bepalingen treden in werking op 1 januari 2013.

Gelijkgestelde periodes

Zie pro memorie Nieuwsbrief 3, 2011-2012, p. 20.

De Koning had oorspronkelijk de machtiging om nadere toekennings- en berekeningsregels te bepalen voor de met arbeidsperiodes gelijkgestelde tijdvakken die gelegen zijn vanaf 1 januari 2012 en betrekking hebben op (onder andere) de periodes van brugpensioen toegekend voor de leeftijd van 60 jaar, met uitzondering van de brugpensioenen in geval van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering. Deze machtiging is nu aangepast. Voortaan heeft de Koning de machtiging om dit te doen met betrekking tot periodes van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag gelegen voor de leeftijd van 60 jaar, met uitzondering van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag die werden genomen ter uitvoering van hoofdstuk VII van het

KB van 3 mei 2007, artikel 3, §§ 1, 3, 6 en 7 van voormeld KB of artikel 3, §§ 2, 4 en 5 van dit KB, uitsluitend voor de maanden volgend op deze tijdens dewelke de werknemer de leeftijd van 59 jaar bereikt.

De machtiging van de Koning met betrekking tot (alle) gelijkgestelde periodes, is niet van toepassing op:

- Personen die voor 28 november 2011 ontslagen of opgezegd werden met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage;
- Personen die zich op 28 november 2011 in een periode bevonden van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, van gehele of gedeeltelijke vrijwillige loopbaanonderbreking, van tijdskrediet, van halftijds of 1/5 tijdskrediet voorbehouden aan werknemers van 50 jaar of ouder;
- Personen die een aanvraag tot het verkrijgen van een periode van loopbaanonderbreking of van tijdskrediet hebben ingediend en die voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
 - o De werkgever heeft de schriftelijke kennisgeving van de werknemer voor 28 november 2011 ontvangen;
 - o De ontvangstdatum van het formulier op het bevoegde werkloosheidskantoor van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening is gelegen voor 2 maart 2012;

- o De datum van aanvang van de periode van loopbaanonderbreking of van tijdskrediet is gelegen voor 3 april 2012.

Machtigingen Koning

De machtigingen verleend aan de Koning met betrekking tot de overgangsmaatregelen voor het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart die op 31 december 2011 de leeftijd van 55 jaar niet hebben bereikt, de bijzondere maatregelen betreffende de speciale bijdragen voorzien in het koninklijk besluit van 3 november 1969 en het vastleggen van de begrippen "werkloosheid van de derde periode", "gemotiveerd tijdskrediet", "thematische verloven" en "halftijds of 1/5de tijdskrediet voorbehouden aan werknemers van 50 jaar of ouder", verstrijken op 30 september 2012. Bij ontstentenis van bekrachtiging door de wet voor deze datum, worden de besluiten in uitvoering van deze artikelen geacht nooit uitwerking te hebben gehad. Deze bepaling is van toepassing met ingang van 9 januari 2012.

Wet van 20 juli 2012 tot wijziging van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, wat betreft het pensioen van de werknemers en houdende nieuwe overgangsmaatregelen inzake het vervroegd pensioen van de werknemers, *BS* 14 augustus 2012.

Nummer 1 afgesloten op 17 september 2012

www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht

Deze niet periodieke nieuwsbrief is verbonden aan de leergang pensioenrecht en wordt in functie van recente ontwikkelingen opgesteld. Het doel is de studenten te informeren over de allerlaatste ontwikkelingen in het pensioenrecht in zijn meest ruime benadering. De nieuwsbrief is verwijzend en moet de studenten op pad zetten naar nieuwe bronnen. De redactie berust integraal bij Yves Stevens en Evy Van Genechten. Zowel studenten als docenten in de leergang pensioenrecht zijn vrij om suggesties te geven naar de inhoud. Reacties zijn welkom yves.stevens@law.kuleuven.be of leergangpensioenrecht@law.kuleuven.be.

De nieuwsbrief "Leergang pensioenrecht" is erkend als juridisch tijdschrift in de zin van art. 280,5° van het wetboek der registratie, hypotheek en griffierechten – erkenningsnummer E.L. 911/1021/135.

OVERLEVINGSPENSIOEN ZELFSTANDIGEN NIET BETAALBAAR INGEVOLGE CUMULATIE MET EEN RUSTPENSIOEN: OPVOLGING BIJ LATERE VERHOOGING OVERLEVINGSPENSIOEN?

Betrokkene geniet een overlevingspensioen werknemer en zelfstandige. Wanneer haar eigen rustpensioen wordt toegekend, ontvangt zij haar overlevingspensioen zelfstandige niet meer. De cumulatieregel betreffende het genot van verschillende pensioenen verwoord in artikel 109 KB 22/12/1967 stelt immers "Wanneer de in artikel 108 bedoelde langstlevende echtgenoot eveneens aanspraak kan maken op één of meer overlevingspensioenen of op voordelen die als dusdanig gelden krachtens één of meer andere pensioenregelingen, (...), mag het overlevingspensioen *niet meer belopen* dan het verschil tussen, enerzijds, 110 pct. van het overlevingspensioen voor een volledige loopbaan, (...), en, anderzijds, de som van de rustpensioenen of van de als dusdanig geldende voordelen, bedoeld in artikel 108, en van een bedrag gelijk aan het overlevingspensioen als zelfstandige voor een volledige loopbaan, (...), vermenigvuldigd met de breuk of met de som van de breuken die de belangrijkheid van de overlevingspensioenen in de andere pensioenregelingen uitdrukken."

In november 2007 vraagt betrokkene of zij haar overlevingspensioen zelfstandige (berekend op basis van het minimumpensioen) gelet op de veelvuldige verhogingen van de minimumpensioenen zelfstandigen nog steeds niet kan ontvangen. Het RSVZ meldt haar dat ondanks het feit dat het cumulatieplafond niet meer overschreden is vanaf 1 juli 2000, het overlevingspensioen pas betaald kan worden nadat betrokkene een nieuwe pensioenaanvraag heeft ingediend. Er is immers een nieuwe toekenningsbeslissing nodig waarvoor een pensioenaanvraag is vereist. Daarenboven is de vroegst mogelijke ingangsdatum van een nieuwe pensioenbeslissing de 1^{ste} van de maand volgend op deze aanvraag.

Betrokkene contacteerde de Ombudsman. Zij wil het pensioen reeds vanaf 1 juli 2000 betaalbaar zien.

In de regeling voor werknemers herneemt de RVP op basis van artikel 52 van het KB van 21/12/1967 automatisch de betaling zodra het cumulatieplafond niet meer overschreden is. De RVP stelt "mag niet meer belopen dan" gelijk aan "kan niet betaald worden" waardoor deze cumulatieregel een betaalregel wordt en er geen toekenningsbeslissing en pensioenaanvraag vereist is. Volgens de Ombudsman is de interpretatie die de RVP heeft aangenomen ook mogelijk. Hij pleit dan ook dat beide pensioendiensten "mag niet meer belopen dan" op identieke wijze interpreteren. De interpretatie van de RVP sluit aan bij de geest van het Handvest van de Sociaal Verzekerde om sociale zekerheidsrechten ambtshalve toe te kennen indien dit materieel mogelijk is. De Ombudsman argumenteert verder dat de gepensioneerde zo niet zelf zijn pensioentoestand moet opvolgen; wat trouwens niet mogelijk is en niet de bedoeling van de wetgever kan geweest zijn. Overtuigd door deze argumenten wijzigt het RSVZ zijn werkwijze en stelt met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2000 het overlevingspensioen betaalbaar. Er wordt 2825,30 euro aan achterstallen uitbetaald. De informaticatoepassingen van het RSVZ laten nog niet toe om alle gevallen op te sporen zodat een opvolging en melding door de gepensioneerde helaas vereist blijft; doch bij een laattijdige melding is er geen verlies van rechten meer (betaling met terugwerkende kracht).

Zie Jaarverslag Ombudsdienst Pensioenen 2009, p. 95.

Gelijkgestelde periodes ... ook splitten?

De opvoeding van kinderen is belangrijk. Daar zal iedereen het wel over eens zijn. De wetgever vindt dit duidelijk ook. Allerhande vormen van kinderopvoeding in het licht van tijdskrediet (privé sector) of loopbaanonderbreking (publieke sector) tellen zo mee als reëel gepresteerde arbeidstijd voor de berekening van het pensioen.

Ook het Europees Hof van Justitie deelt deze mening. Het stelt zelfs dat opvoeding in het buitenland gelijkgesteld kan worden met arbeid in het eigen land (zie het arrest op pagina 2 van deze nieuwsbrief).

Omdat het zo belangrijk wordt geacht, is het niet verwonderlijk dat er steeds meer gelijkenissen zijn tussen de gelijkstellingen voor ambtenaren en werknemers als het gaat over de opvoeding van de kinderen. De 12 maanden automatische gelijkstelling wordt uitgebreid naar 3 jaar voor de opvoeding van kinderen in het kader van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Werknemers en ambtenaren groeien naar elkaar toe. De opvoeding van een kind wordt zo dus even belangrijk geacht in beide stelsels.

Het oud zeer blijft evenwel de gelijkstelling voor de opvoeding van de kinderen van zelfstandigen. Dit bestaat namelijk niet. Zelfstandigen kennen immers geen systemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Of de opvoeding van de kinderen van zelfstandigen lijdt onder het ontbreken van gelijkstelling, weet ik niet. Wat ik wel weet, is dat het verschil in de systemen tussen zelfstandigen en werknemers/ambtenaren niet eenvoudig is. Het kan zelfs oneerlijk lijken.

Het basisidee is en blijft natuurlijk dat de financieringsmechanismen en ook de betaalde bijdragen in de drie systemen fundamenteel verschillend zijn. De financiële verschillen rechtvaardigen zo grotendeels het onderscheid tussen de drie stelsels van werknemers,

zelfstandigen en ambtenaren vanuit financieel standpunt.

Er is echter meer. Nu er steeds meer stemmen opgaan om de pensioenrechten te splitten onder partners, rijst namelijk ook de vraag naar de splitting van de gelijkgestelde periodes tussen die partners.

Het idee is eenvoudig. De uitvoering is dat iets minder. Het idee: partners die samen een gezin starten, kiezen hier samen voor. Doordat één van de twee carrièrematig vaak een stapje terugzet voor de opvoeding van de kinderen gaat diens pensioen ook achteruit. Bij splitting worden de rechten van beide partners echter eerst opgeteld en vervolgens gelijk verdeeld over de twee. Als er later dan een breuk volgt in de relatie, dan hebben beide partners voor de jaren van partnerschap een evenwaardig pensioen. Het zal niet verwonderen dat het veelal vrouwenbewegingen zijn die – geheel terecht volgens mij – pleiten voor deze splitting. Het is immers vaak de vrouw die een stapje terugzet en later minder rechten opbouwt.

De uitvoering van het idee roept echter fundamentele vragen op. Voor een koppel dat bestaat uit twee werknemers of twee ambtenaren is deze splitting niet zo moeilijk. Maar wat doe je met een koppel waarbij er een ambtenaar en een zelfstandige is? Momenteel is dit een verhaal van alles en niks.

Het probleem is niet alleen dat het ambtenarenpensioen nog steeds beschouwd wordt als een individueel recht (geen echtscheidingspensioen en geen gezinstarief). Dit individueel recht is immers een juridische fictie die men kan doorbreken. Fundamenteler is dat men rechten die gefinancierd worden in één systeem deels zou overhevelen naar een ander systeem waarbij er onmogelijk een equivalent kan terugkeren.

YS