

EEN STERK EN BETROUWBAAR SOCIAAL CONTRACT



Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

BIJLAGE 3.2

Leeftijdsvoorwaarden in de sociale zekerheid



Inhoudstafel

1	Inleiding	5
2	Synthese	5
2.1.	Leeftijd waarop men het stelsel verlaat	5
2.2.	Verplicht of vrijwillig	6
2.3.	Uitzonderingen	8
2.4.	Overgang	8
2.5.	Cumulatiebepalingen	9
3	Overzicht per tak	11
3.1.	Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen	11
3.2.	Uitkering in het kader van arbeidsongevallen of beroepsziekten	13
3.3.	Werkloosheidsuitkering	13
3.4.	Kinderbijslagen	14
3.5.	Bijstandsuitkeringen	14
3.6.	Tegemoetkomingen voor personen met een handicap	14
4	Besluit	16

1. Inleiding

De commissie vroeg aan de bevoegde administraties¹ om een overzicht op te stellen van de leeftijdsvoorwaarden en de interacties met pensioenregels in alle takken van de sociale zekerheid en de sociale bijstand. Een dergelijk overzicht was noodzakelijk omdat de commissie van oordeel is dat de lengte van de loopbaan, eerder dan de leeftijd, het centrale criterium zou moeten worden bij verdere aanpassingen van het pensioenstelsel. De commissie wou met name kunnen inschatten wat de gevolgen voor andere sectoren van de sociale zekerheid zouden zijn wanneer deze loopbaanvisie zou worden geïmplementeerd.

In dit hoofdstuk worden de leeftijdsvoorwaarden van de tweede pijler, zoals bepaald in de reglementering betreffende pensioenplannen, de zgn. “normale pensioenleeftijd” of “eindleeftijd van de pensioentoezegging”, niet besproken.

In sectie 2 van deze nota wordt een synthese gegeven van de door de betrokken administraties opgeleverde antwoorden. In sectie 3 wordt een overzicht gegeven per tak van de sociale zekerheid, en dit telkens voor de drie stelsels: . het werknemersstelsel; het zelfstandigenstelsel; het stelsel van de openbare sector.

2. Synthese

De bevoegde administraties beantwoordden de onderstaande vijf vragen voor zowel de sociale bijstand, als voor de diverse takken in de drie stelsels van de sociale zekerheid:

1. Wat is leeftijd waarop men het stelsel verlaat?
2. Is deze uittrede vrijwillig of verplicht?
3. Zijn er uitzonderingen mogelijk?
4. Hoe vindt de overgang plaats?
5. Valt de uitkering weg of kan men (gedeeltelijk) cumuleren?

In deze sectie geven we een synthese van de antwoorden per vraag.

2.1. Leeftijd waarop men het stelsel verlaat

De wettelijke pensioenleeftijd is in België, zowel voor mannen als vrouwen, 65 jaar. Dit geldt voor de drie stelsels.

Voor bepaalde beroepscategorieën zijn evenwel andere leeftijdsvoorwaarden van toepassing.

Binnen het stelsel van de werknemers bestaan er bijzondere beroepscategorieën waarvoor de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden² in het kader van een ‘*bijzonder stelsel*’ afwijken van het algemene regime. Zo geldt voor het vliegend personeel van de burgerluchtvaart een pensioenleeftijd van 55 jaar. Ook voor de ondergrondse mijnwerkers geldt een pensioenleeftijd van 55 jaar, maar

¹ De Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid, de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP), de Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ), en de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS).

² De algemene regels van het rustpensioen zijn echter ook van toepassing op deze speciale stelsels.

voor bovengrondse mijnwerkers is dat 60 jaar. Voor zeevarenden is de pensioenleeftijd eveneens 60 jaar, maar deze leeftijdsvoorwaarde werd naar aanleiding van de pensioenhervorming van de regering Di Rupo recent opgetrokken tot 65 jaar voor zeevarenden die op 31/12/2011 jonger dan 55-jaar waren.

Ook in het pensioenstelsel voor de statutaire personeelsleden van de openbare sector zijn er bepaalde beroepsgroepen die bijzondere leeftijds- en/of loopbaanvoorwaarden kennen. Dat is bijvoorbeeld het geval voor het rijdend personeel van de NMBS-groep (55 jaar en 30 dienstjaren als rijdend personeel), ex-rijkswachtofficieren en –onderofficieren die nu deel uitmaken van de geïntegreerde politie (56 jaar), niet-officieren van het operationeel kader van de geïntegreerde politie, militairen en ex-militairen die deel uitmaken van het veiligheidskorps van Justitie, het personeel van de geïntegreerde politie of een andere openbare dienst (56 jaar). Er bestaan in de overheidssector ook leeftijdsgrenzen na 65 jaar. Zo is de pensioenleeftijd van magistraten, vastgelegd in het Gerechtelijk Wetboek³, 67 jaar. Voor de magistraten van het Hof van Cassatie is dat 70 jaar⁴. De pensioenleeftijd van priesters en diakens is 75 jaar.

Wat betreft het *vervroegd rustpensioen* werden de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden door de pensioenhervorming van de regering Di Rupo aangepast. Vanaf 2016 is de minimumleeftijd in de drie stelsels 62 jaar en de loopbaanvoorwaarde 40 loopbaanjaren (resp. 60 jaar, bij loopbaan van 42 jaar; resp. 61 jaar, bij loopbaan van 41 jaar). In de periode 2014 – 2015 is nog een overgangsregeling van toepassing. In 2014 is de minimumleeftijd 61 jaar en de loopbaanvoorwaarde 39 loopbaanjaren (resp. 60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar). In 2015 is de minimumleeftijd 61,5 jaar en de loopbaanvoorwaarde 40 loopbaanjaren (resp. 60 jaar, bij loopbaan van 41 jaar).

2.2. Verplicht of vrijwillig

Het (niet-vervroegd) rustpensioen kan aanvangen vanaf de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag waarop men de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt. Men is evenwel *niet verplicht* om met pensioen te gaan. Wie werkt kan met toestemming van zijn of haar werkgever ook na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd blijven doorwerken en het pensioen uitstellen.

In de overheidssector wordt de leeftijdsgrens, in tegenstelling tot wat algemeen wordt aangenomen, geregeld in het *personeelsstatuut* en niet in de pensioenreglementering. Dit houdt verband met het juridisch onderscheid tussen de ‘inruststelling’ en de ‘oppensioenstelling’. De ‘inruststelling’ regelt de meest voorkomende wijze van ambtsneerlegging. De ‘oppensioenstelling’ is dus niet verplicht, maar is een recht waarop men aanspraak kan maken van zodra voldaan wordt aan een aantal voorwaarden. Daarom is men steeds verplicht om een pensioenaanvraag in te dienen. Iedere overheid heeft zijn eigen personeelsstatuut, maar daar deze doorgaans gebaseerd zijn op het statuut Camus uit 1937 zijn er momenteel geen merkbare verschillen tussen overheden.

De ontvanger van een vervangingsuitkering van de sociale zekerheid moet, zowel in het stelsel van de werknemers als dat van de zelfstandigen, in regel *verplicht* met pensioen wanneer de wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt. Het recht op uitkeringen vervalt daarbij vanaf de eerste dag van de

³ Dit is trouwens een algemeen kenmerk voor de overheidssector. Pensioenleeftijden zijn vastgelegd in meerdere wetteksten waarvan telkens moet onderzocht worden of de wijziging ervan behoort tot de bevoegdheid van de federale overheid (=minister van pensioenen) of van een andere overheid.

⁴ De meeste magistraten gaan niet met pensioen op de voorziene leeftijd (67 jaar of, naargelang van het geval, op 70 jaar). 67 % vertrekt vroeger. De gemiddelde pensioenleeftijd van magistraten bedraagt op die manier 62 jaar en 8 maanden. In België bedraagt de algemene gemiddelde pensioenleeftijd 61,6 jaar.

maand na die waarin men de pensioenleeftijd bereikt. Er zijn evenwel uitzonderingen mogelijk (zie sectie 2.3.).

De ontvanger van een rente naar aanleiding van een arbeidsongeval of beroepsziekte, dient bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd *niet verplicht* met pensioen te gaan. Deze rentes worden immers niet als vervangingsuitkering beschouwd maar als een compensatie. Het bedrag van de rente zal bij de ontvangst van een pensioenuitkering wel worden verminderd (zie sectie 2.5).

Wanneer men aan de voorwaarden om het recht op vervroegd pensioen te openen voldoet, hebben ontvangers van vervangingsuitkeringen in regel de *keuze* om *vervroegd met pensioen* te gaan. De vervangingsuitkeringen worden dan in regel niet meer uitbetaald vanwege het algemeen cumulverbod met een rustpensioen (werknemersregeling: artikel 25 KB n°50 van 24 oktober 1967). Ontvangers van een werkloosheidsuitkering met bedrijfstoeslag (SWT) of van het vroegere voltijds conventioneel brugpensioen zijn echter een uitzondering en kunnen niet vervroegd met pensioen gaan.

Wanneer men aanspraak kan maken op een *overlevingspensioen*, zal betrokkene na verloop van tijd (zie sectie 2.5) moeten *kiezen* tussen het overlevingspensioen en de andere vervangingsuitkering.

Wat betreft het *Leefloon* geldt dat de rechthebbende eerst alle andere rechten dient te hebben uitgeput en de overstap naar een (al dan niet vervroegd) rust- of overlevingspensioen is dan ook *verplicht*⁵. Het OCMW zal de betrokkene vragen het pensioen aan te vragen. Wanneer een leefloner de wettelijke pensioenleeftijd nadert, brengt het betrokken OCMW de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) op de hoogte, waarna deze laatste het recht op een rustpensioen of Inkomensgarantie voor ouderen onderzoekt.

Wat betreft de ontvanger van de *Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT)* of de *Integratietegemoetkoming (IT)* stopt het recht niet noodzakelijk vanaf de leeftijd van 65 jaar⁶. Ze kunnen worden gehandhaafd in aanvulling op het pensioen als dit voordeliger is dan de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB). De RVP start voor ontvangers van een IVT of IT automatisch een onderzoek op om het recht op de IGO te verifiëren⁷.

⁵ Het OCMW vraagt dat betrokkene het pensioen aanvraagt bij RVP (al dan niet vervroegd).

⁶ De aanvraag voor zowel een IVT als een IT moet wel vóór de leeftijd van 65 jaar ingediend worden.

⁷ Via een specifieke code op de individuele rekening worden deze gevallen automatisch gedetecteerd.

2.3. Uitzonderingen

De gerechtigde die *na de wettelijke pensioenleeftijd blijft doorwerken* en in die betrekking arbeidsongeschikt wordt, kan wel nog tot aan de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand waarin hij arbeidsongeschikt werd, genieten van de ziekte-uitkering. Het gaat om een uitzondering op het algemene principe dat werd ingevoerd om te vermijden dat iemand die blijft doorwerken na de wettelijke pensioenleeftijd naar aanleiding van een korte vergoedingsperiode wegens ziekte, gedwongen met pensioen zou moeten gaan.

Daarentegen wanneer *iemand die het rustpensioen cumuleert met een toegelaten activiteit* ziek wordt, gelden de cumulbepalingen tussen rustpensioen en sociale uitkeringen wel onmiddellijk⁸ en wordt het rustpensioen geschorst. Men kan in een dergelijke situatie wel afstand doen van de ziekte-uitkering (d.w.z. eraan ‘verzaken’) om het pensioen te vrijwaren.

Verder zijn er diverse uitzonderingen wat betreft de cumulatiebepalingen (zie sectie 2.5).

Statutaire ambtenaren die langdurig ziek zijn, kunnen tijdens hun loopbaan door een daartoe bevoegde instantie⁹ *definitief lichamelijk ongeschikt* worden bevonden zonder dat zij aan bepaalde leeftijds- of loopbaanduurvoorwaarden moeten voldoen. Ze verkrijgen dan, verplicht en definitief, een rustpensioen¹⁰. Voor ambtenaren ouder dan 60 jaar bestaat nog een bijkomende regeling. Zij worden ambtshalve gepensioneerd wanneer ze vanaf hun 60e verjaardag 365 dagen afwezig zijn wegens ziekte. Deze pensioenen worden niet herzien bij het bereiken van de leeftijdsgrens.

In de overheidssector bestaan tientallen *uitstapregelingen met wachtgeld* voorafgaand aan de pensionering. Deze regelingen zijn afgestemd op de vroegst mogelijke datum waarop men de leeftijds- en loopbaanduurvoorwaarden van de vervroegde oppensioenstelling kan bereiken. Men heet dit in het vakjargon de “P-datum”. De best gekende uitstapregelingen zijn de *Terbeschikkingstelling* (TBS) in het Vlaams onderwijs en de gelijkaardige DPPR in het Franstalig onderwijs. Zo’n regeling stelt dan dat men kan uittreden vanaf *P-datum – X*, waarbij *X* een aantal jaren is waarvan het aantal en de voorwaarden is vastgelegd in het personeelsstatuut. Iedere overheid beslist dit autonoom.

2.4. Overgang

Voor de werknemer en zelfstandigen die de wettelijke pensioenleeftijd naderen, wordt het recht *automatisch* door resp. de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) of de Rijksdienst voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) onderzocht. Dat geldt ook voor ontvangers van een vervangingsuitkering. In de overheidssector is omwille van het juridisch verschil tussen de ‘inruststelling’ en de ‘oppensioenstelling’ (zie 2.2) *altijd een pensioensaanvraag nodig*.

⁸ Zelfs al ontving men slechts voor één dag een vervangingsuitkering.

⁹ De meest gekende van deze instanties is de cel pensioenen van het Bestuur medische expertise van de FOD Volksgezondheid, beter gekend als MEDEX. Militairen worden beoordeeld door de Militaire Commissie voor Geschiktheid en Reform (MCGR). Politiepersoneel kan worden opgeroepen voor de Commissie voor geschiktheid van het personeel van de politiediensten.

¹⁰ Het verkrijgen van een overheidspensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid opent op geen enkele manier rechten op het verkrijgen van een werknemerspensioen. Wie voorafgaandelijk aan de loopbaan in de overheidssector in de privésector heeft gewerkt, kan meestal slechts op de pensioenleeftijd aanspraak maken op het werknemerspensioen. Bij de het ingaan van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid voor de leeftijd van 60 jaar is er geen enkele aanspraak op een werknemerspensioen mogelijk. Voor een vervroegd werknemerspensioen vanaf 60 jaar moet men een loopbaan van 35 jaar kunnen voorleggen.

Het recht op een rustpensioen of Inkomensgarantie voor ouderen (IGO) wordt in het geval dat men een vervangingsuitkering of bijstandsuitkering ontvangt, *automatisch* door de RVP onderzocht naar aanleiding van het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

Voor een vervroegd pensioen dient in alle pensioenstelsels een *pensioenaanvraag* te worden ingediend.

2.5. Cumulatiebepalingen

De cumulatiewetgeving is in de drie pensioenstelsels in hoge mate geharmoniseerd. Het rustpensioen wordt slechts uitbetaald als de gerechtigde *geen* vergoeding geniet wegens ziekte, invaliditeit of onvrijwillige werkloosheid¹¹, noch een vergoeding wegens loopbaanonderbreking, tijdscrediet of verminderde prestaties, noch een aanvullende vergoeding toegekend in het kader van een SWT of conventioneel brugpensioen.

Het cumuleren van een rustpensioen met deze uitkeringen of vergoedingen is dus verboden, ongeacht het bedrag ervan, zelfs als ze voortvloeien uit een toegelaten beroepsbezigheid en daarop volgen. Daar het pensioen verworven is naar rata van ondeelbare twaalfden, moet de betaling van het pensioen worden geschorst voor de volledige maand als de betrokkene in de loop van een bepaalde maand werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen wegens ziekte of invaliditeit heeft ontvangen, al was het maar voor één dag.

Op dezelfde manier¹² moet het gezinspensioen¹³ voor de volledige maand worden teruggebracht tot het bedrag voor een alleenstaande, wanneer de echtgenote in de loop van die maand één van die prestaties heeft ontvangen, ongeacht het bedrag ervan, al was het maar voor één dag.

De gepensioneerde kan er dus belang bij hebben zelf die vergoedingen of uitkeringen te weigeren of aan zijn echtgenote vragen om deze te weigeren.

Een *rente* in het kader van een arbeidsongeval of beroepsziekte kan gecumuleerd worden met een rust- of overlevingspensioen. Deze rentes worden immers niet als vervangingsuitkering beschouwd maar zijn een compensatie voor lichamelijke schade. Het bedrag van de rente zal bij de ontvangst van een pensioenuitkering wel worden verminderd. Vanaf het ogenblik dat de ontvanger van een rente pensioengerechtigd wordt, ontvangt hij/zij een gewaarborgde minimumvergoeding. Als men een derde van de rente in kapitaal heeft gekregen, wordt dit gewaarborgd minimum verhoudingsgewijs verminderd.¹⁴ Het rust- of overlevingspensioen zelf wordt niet beïnvloed door het

¹¹ En dit bij toepassing van een Belgische of van een buitenlandse wetgeving inzake sociale zekerheid.

¹² Krachtens artikel 5 § 1, 1° lid van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, dat bepaalt dat het pensioen slechts tegen het gezinsbedrag mag worden uitbetaald als de echtgenote van de gerechtigde op het pensioen geen van die uitkeringen of vergoedingen ontvangt.

¹³ Het gezinspensioen bestaat niet in het pensioenstelsel van de overheidssector.

¹⁴ Op 17 januari 2007 keurde de ministerraad op voorstel van staatssecretaris voor Sociale Zaken, belast met Beroepsrisico's, een ontwerp van koninklijk besluit goed dat duidelijkheid wil bieden over de impact van de berekening van het deel van de ongevallenrente dat in kapitaal wordt uitgekeerd. Voor de bepaling van de kapitalen en de rentes die aan het Fonds voor Arbeidsongevallen moeten worden gestort, wordt de berekeningsmethode van de verzekeringsondernemingen behouden en wordt daarbij rekening gehouden met de hypothetische indexering van het deel van de rente dat wordt uitgekeerd in kapitaal. De rente (die cumuleerbaar is met een rust- of overlevingspensioen) die nog verschuldigd is aan het slachtoffer of de rechthebbende blijft ongewijzigd en zal worden bepaald volgens de berekeningsmethode van het Fonds voor

feit of de titularis van het pensioen al dan niet recht heeft op een rente naar aanleiding van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

Hierbij moet wel een kanttekening gemaakt worden voor de overheidspensioenen. Voor ambtenaren bestaat een minimumregeling in de vorm van het supplement gewaarborgd minimum. Wanneer het rustpensioen tot voordeel van een ambtenaar een welbepaald minimumbedrag niet bereikt, kan de betrokkene – op aanvraag – een supplement verkrijgen tot het niveau van de gewaarborgde minimale pensioenbedragen. Deze minima gelden zowel voor een pensioen wegens leeftijd of anciënniteit, als voor een pensioen omwille van lichamelijke ongeschiktheid. In afwijking van het principe dat het ambtenarenpensioen een individueel persoonsgebonden pensioen is, verschillen de minima naargelang de betrokken ambtenaar wel of niet gehuwd is. Als men andere pensioenen of renten geniet, worden die van het supplement afgetrokken. Rentten wegens arbeidsongeval en andere soortgelijke voordelen die een schade vergoeden, worden slechts voor de helft afgetrokken.

In het geval van werkloosheid met bedrijfstoelage wordt de toeslag uitgekeerd tot de leeftijd van de opname van het pensioen. Aangezien deze toeslag afhankelijk is van de ontvangst van een werkloosheidsuitkering en deze laatste stopt bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, wordt ook de toeslag niet meer uitbetaald eens de leeftijd van 65 jaar werd bereikt.

In principe geldt er een cumulatieverbod tussen een *overlevingspensioen* en een vervangingsinkomen. Door de nieuwe wetgeving, van toepassing sinds 1 januari 2013, zijn er enkele wijzigingen opgetreden betreffende de mogelijkheid om het overlevingspensioenen met bepaalde vervangingsuitkeringen te cumuleren:

- De mogelijkheid om een overlevingspensioen met een sociale uitkering te cumuleren werd uitgebreid tot uitkeringen wegens loopbaanonderbreking, inclusief uitkeringen in het kader van thematische verloven, wegens tijdscrediet of wegens het verminderen van de arbeidsprestaties. De cumulatie met een ziekte-uitkering of een werkloosheidsuitkering en een aanvullende vergoeding wegens conventioneel brugpensioen was voorheen al mogelijk.
- De buitenlandse invaliditeit wordt als een rustpensioen beschouwd. Er is dus geen cumulatie mogelijk omdat het geen sociale uitkering betreft doch een rustpensioen.
- Zodra betrokkene gerechtigd wordt op een Belgisch of buitenlands rustpensioen vervalt de mogelijkheid van cumulatie van het overlevingspensioen met de sociale uitkering.

De cumulatie van een overlevingspensioen met sommige sociale uitkeringen is dus mogelijk, maar beperkt tot 7.934,87 euro (index 136,09) en dit gedurende een periode van 12 al dan niet opeenvolgende kalendermaanden. De beperking van het overlevingspensioen tot het bedrag van 7.934,87 euro wordt toegepast als het overlevingspensioen groter is dan dit bedrag. Na die periode van 12 maanden is geen cumulatie van een overlevingspensioen met een sociale uitkering meer mogelijk. Ook aan de berekening van de periode van 12 maanden werden door de nieuwe reglementering enkele wijzigingen aangebracht¹⁵.

arbeidsongevallen door rekening te houden met het niet geïndexeerde deel van de rente dat in kapitaal wordt uitgekeerd.

¹⁵ De uitkeringen die geen betrekking hebben op volledige kalendermaanden worden niet meer als beroepsinkomen in aanmerking genomen. Deze maanden worden voortaan ook opgenomen in de telling van de twaalf maanden. De reeds vóór 1 januari 2013 opgenomen kalendermaanden worden na 31 december 2012

De kinderbijslag kan worden gecombineerd met een rustpensioen, overlevingspensioen of IGO. Kinderbijslag leidt wel tot voordeliger cumulatiegrenzen en levert in het pensioenstelsel van de overheidssector een aantal gratis gelijkgestelde periodes van loopbaanonderbreking op.

De Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB) kan een rustpensioen, overlevingspensioen en/of IGO aanvullen. De Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) of de Integratietegemoetkoming (IT) kunnen eveneens het pensioen aanvullen indien dit voordeliger is dan de THAB.

3. Overzicht per tak

3.1. Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

De gerechtigde op een ziekte- of invaliditeitsuitkering moet verplicht met pensioen wanneer de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar wordt bereikt. Dit geldt zowel voor (voormalige) werknemers als zelfstandigen.

De gerechtigde op een ziekte- of invaliditeitsuitkering kan binnen de werknemersregeling op vervroegd pensioen gaan. Een zelfstandige die een aanvraag om vervroegd pensioen heeft ingediend en die gerechtigd is op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen moet kiezen tussen beide.

De gerechtigde die na de wettelijke pensioenleeftijd blijft doorwerken en in die betrekking arbeidsongeschikt wordt, kan nog tot aan de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand waarin hij arbeidsongeschikt werd, genieten van een ziekte-uitkering en gaat in die periode niet gedwongen over naar het pensioenstelsel. Een rustpensioen kan evenwel niet gecumuleerd worden met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (artikel 25 KB n°50 van 24 oktober 1967), bijvoorbeeld wanneer het rustpensioen wordt gecombineerd met toegelaten arbeid en de betrokkene ziek wordt. Het is wel mogelijk om in een dergelijke situatie, bv. in geval van korte vergoedingsperiode wegens ziekte, te verzaken aan de ziekte-uitkering om het pensioen aldus te vrijwaren.

Wanneer een gerechtigde op een overlevingspensioen arbeidsongeschikt wordt, zal betrokkene in feite moeten kiezen tussen het overlevingspensioen en de ziekte-uitkering ten laste van het ziekenfonds. Gezien dit principe een plotse inkomensval kan veroorzaken, werd op 1 januari 2007 een versoepeling ingevoerd. Het is mogelijk om het overlevingspensioen te cumuleren met een ziekte-uitkering en dit gedurende een periode van maximum 12 maanden. Deze periode bestaat niet noodzakelijk uit opeenvolgende periodes van volledige maanden. Gedurende deze periode(s) wordt het bedrag van het overlevingspensioen wel beperkt tot 7.934,87 euro. Wanneer de periode het maximum van 12 maanden overschrijdt, dient een keuze gemaakt te worden tussen ziekte-uitkering en overlevingspensioen.

Hier wordt dus de situatie geïllustreerd waarbij een gerechtigde op een overlevingspensioen werkt. De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt berekend op grond van het loon uit de arbeid. Er dient dus rekening te worden gehouden met de hoogte van het toegelaten beroepsinkomen in het kader van de pensioenregeling.

in mindering gebracht van de eenmalige periode van 12 kalendermaanden. De looptijd van de 12 al dan niet opeenvolgende maanden moet duidelijk gekoppeld zijn aan de titularis en niet aan het overlevingspensioen.

Voorbeelden

1. Overlevingspensioen bedraagt 900 € (<65J met kinderlast)

Loon als werknemer bedraagt 800 €

Arbeidsongeschiktheidsuitkering bedraagt eerste 6 maanden 480 € (= 800€ * 60%), vanaf 7^{de} maand 1089,92 € (=minimumuitkering gerechtigde met gezinslast)

	Overlevingspensioen	loon	Arbeidsongeschikt	TOTAAL
	900	800		1700
1-6 maand	661,24		480	1141,24
7-12 maand	661,24		1089,92	1751,15
Vanaf 1 jaar	900		1089,92	1089,92 KEUZE ZIV

2. Overlevingspensioen bedraagt 1500 € (<65J met kinderlast)

Loon als werknemer bedraagt 800 €

Arbeidsongeschiktheidsuitkering bedraagt eerste 6 maanden 480 € (= 800€ * 60%), vanaf 7^{de} maand 1089,92 € (=minimumuitkering gerechtigde met gezinslast)

	Overlevingspensioen	loon	Arbeidsongeschikt	TOTAAL
	1500	800		2300
1-6 maand	661,24		480	1141,24
7-12 maand	661,24		1089,92	1751,15
Vanaf 1 jaar	1500		1089,92	1500 (Keuze voor pensioen)

3. Overlevingspensioen bedraagt 900€

Loon werknemer bedraagt 800€

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor halve maand bedraagt 240 € (480€/2)

	Overlevingspensioen	loon	Arbeidsongeschikt	TOTAAL
	900	800		1700
1-6 maand	661,24	400	240	1301,24

4. Overlevingspensioen bedraagt 1500€

Loon werknemer bedraagt 800€

Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor halve maand bedraagt 240 € (480€/2)

	Overlevingspensioen	loon	Arbeidsongeschikt	TOTAAL
	1500	800		2300
1-6 maand	1500 of 661,24	400	240	1500 of 1301,24 (verzaken aan ziekteverzekering)

3.2. Uitkering in het kader van arbeidsongevallen of beroepsziekten

Mensen die omwille van een permanente arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval of een beroepsziekte een rente ontvangen, blijven bij het bereiken van de pensioenleeftijd recht hebben op de rente maar deze wordt verminderd¹⁶. De reden is dat deze rentes geen vervangingsinkomen in strikte zin zijn, maar eveneens een lichamelijke schade vergoeden.

In de overheidssector bestaat een zeer specifieke regeling voor arbeidsongevallen en beroepsziekten voor de militairen. Deze zogenaamde “vergoedingspensioenen vredeestijd” hebben een aparte wetgeving en worden toegekend door een autonoom administratief rechtscollege na uitspraak over de invaliditeitsgraad door de Gerechtelijke Geneeskundige Dienst (onderdeel van de FOD Volksgezondheid). Deze regeling heeft dan ook zijn eigen cumulatierregels en regels van verergering. Ex-rijkswachters die voor de politiehervorming een dossier hadden, kunnen nog steeds verergering invoeren in deze dossiers alhoewel zij voor nieuwe arbeidsongevallen sedert 2001 onder de arbeidsongevallenreglementering vallen.

3.3. Werkloosheidsuitkering

De ontvanger van een werkloosheidsuitkering moet verplicht met pensioen wanneer de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar wordt bereikt. De werkloze kan vanaf de eerste maand na zijn of haar 65-ste verjaardag niet langer genieten van een werkloosheidsuitkering.

De ontvanger van een werkloosheidsuitkering kan op vervroegd pensioen gaan. Dit geldt evenwel niet voor iemand in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) of een bruggepensioneerde (het vroegere voltijds conventioneel brugpensioen). Deze kunnen slechts ten vroegste met pensioen bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar.

Werkloosheidsuitkeringen zijn niet cumuleerbaar met een rustpensioen. Dit geldt ook voor de bedrijfstoelag die gekoppeld is aan het recht op de werkloosheidsuitkering.

In principe geldt er een cumulatieverbod tussen een overlevingspensioen en een werkloosheidsuitkering. De betrokkene zal moeten kiezen. Het is evenwel mogelijk om het overlevingspensioen te cumuleren met een werkloosheidsuitkering gedurende een periode van maximum 12 maanden. De maanden zijn al dan niet opeenvolgend. Gedurende 12 maanden wordt

¹⁶ Koninklijk Besluit van 12 december 2006 houdende uitvoering van artikel 42bis van de arbeidsongevallenwet van 1971 en Koninklijk Besluit van 13 december 2006, houdende uitvoering van artikel 66 van de wetten met betrekking tot de preventie van beroepsziekten en de schadeloosstelling van schade die hieruit volgt, gecoördineerd op 3 juni 1970.

het bedrag van het overlevingspensioen wel beperkt tot 7.934,87 euro. Na 12 maanden dient een keuze gemaakt te worden.

3.4. Kinderbijslagen

Om het recht op kinderbijslag te openen, moet de begunstigde een beroepsactiviteit uitoefenen of zich bevinden in een gelijkgestelde situatie op het werk of in een gelijkgestelde situatie voor toekenning (zoals werkloosheid, invaliditeit, pensioen ...).

De wetgeving betreffende de kinderbijslag legt geen leeftijdsbeperking op voor de begunstigde. Desalniettemin is de opening van het recht op kinderbijslag gekoppeld aan een vastgesteld statuut dat is onderworpen aan bepaalde voorwaarden, zoals mogelijk de leeftijd.

Het pensioen is per definitie de situatie die zich het vaakst stelt voor personen boven de 65 jaar.

Volgens artikel 57 van de gecoördineerde wetten over kinderbijslag voor werknemers, zijn de volgende personen begunstigten van kinderbijslag aan basistarief, mogelijk verhoogd met toeslagen:

1) De werknemer die geniet van een ouderdomspensioen krachtens wetten inzake de verplichte verzekering tegen de geldelijke gevolgen van ouderdom en vroegtijdige dood of die, na de leeftijd van 60 jaar te hebben bereikt, geniet van een ouderdomspensioen krachtens een regel die van toepassing is op alle werknemers of op bepaalde categorieën van werknemers die in een zelfde onderneming actief zijn;

2) De werknemer die geniet van een rustpensioen (met uitzondering van een vervroegd pensioen om gezondheidsredenen), ten laste van de staat, een provincie, een gemeente of de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

De begunstigde van het pensioen moet bovendien aan een „loopbaanvoorwaarde” voldoen, d.w.z. voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op ten minste zes maandelijkse forfaitaire bijslagen in de loop van de twaalf maanden die onmiddellijk aan zijn of haar pensioen voorafgaan.

3.5. Bijstandsuitkeringen

Iemand met een Leefloon dient andere uitkeringsrechten te laten gelden. De overstap naar het rustpensioen en/of de IGO is dus verplicht. Indien er geen automatisch dossier werd geopend, bijvoorbeeld door een contact-name of aanvraag van de betrokkene, brengt een OCMW de Rijksdienst voor Pensioenen op de hoogte dat een leefloner die ze onder haar hoede heeft, de 65 nadert.

Het gewaarborgd minimum in de overheidssector (zie 2.5) wordt door sommigen aanzien als een bijstandsuitkering omwille van het feit dat het inkomensgerelateerd is en omdat dit het enige geval is binnen het pensioenstelsel van de overheidssector waarbij ook rekening gehouden wordt met de situatie van de echtgenoot.

3.6. Tegemoetkomingen voor personen met een handicap

Voor de ontvanger van de Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) of de Integratietegemoetkoming (IT) stopt het recht niet noodzakelijk vanaf de leeftijd van 65 jaar. Dit recht kan worden gehandhaafd in aanvulling op het pensioen als dit voordeliger is dan de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB). De RVP start voor ontvangers van een IVT of IT

automatisch een onderzoek op om het recht op de IGO te verifiëren . Vanaf 65-jaar kan men de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden aanvragen (THAB). De Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB) kan ook een IGO-uitkering aanvullen.

Tot slot moet nog vermeld worden dat de ambtenaren die werden gepensioneerd wegens definitieve ongeschiktheid als gevolg van een zware handicap opgelopen tijdens de actieve loopbaan, eventueel aanspraak kunnen maken op een forfaitair supplement. Voorwaarde is dat de betrokken ambtenaar minstens 12 op 18 punten scoort op een schaal ter beoordeling van het verlies aan zelfredzaamheid.

4. Besluit

De leeftijdsvoorwaarden zijn in de drie pensioenstelsels sterk geharmoniseerd, al blijven er uitzonderingen bestaan voor specifieke beroepsgroepen.

De wettelijke pensioenleeftijd is, zowel voor mannen als vrouwen, 65 jaar. Deze wettelijke pensioenleeftijd bepaalt het tijdstip waarop ontvangers van een vervangingsuitkering verplicht met pensioen gaan. Het recht wordt automatisch door de RVP of de RSVZ onderzocht. Omdat een rente een lichamelijke schade vergoedt, kan een rente uitbetaald in het kader van een arbeidsongeval of beroepsziekte, beperkt worden gecumuleerd met een rustpensioen.

Ontvangers van een vervangingsuitkering hebben, indien men aan de noodzakelijke leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voldoet, de keuze om een aanvraag in te dienen om vervroegd met pensioen te gaan. Dit geldt evenwel niet voor iemand in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) of een conventioneel brugpensioen.

Wanneer een ontvanger van een vervangingsuitkering aanspraak kan maken op een overlevingspensioen zal de betrokkene, na een periode van 12 maanden, moeten kiezen tussen het overlevingspensioen en de vervangingsuitkering.

Nadat men al of niet verplicht met pensioen is gegaan en ene rust- en/of overlevingspensioen ontvangt, zijn de cumulatiebepalingen van de pensioenreglementering van toepassing. Deze cumulatiebepalingen werden in de drie stelsels sterk geharmoniseerd. Het rustpensioen kan niet worden gecumuleerd met een vervangingsuitkering, uitgezonderd een rente uitbetaald in het kader van een arbeidsongeval of beroepsziekte. De Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB), de Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) of de Integratietegemoetkoming (IT) kunnen een rustpensioen, overlevingspensioen en/of IGO aanvullen.

Vervangingsuitkeringen kunnen tijdelijk en tot een bepaald maximumbedrag worden gecumuleerd met een overlevingspensioen.



Federale Overheidsdienst
Sociale Zekerheid

© 2014

FOD Sociale Zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
Kruidtuinlaan 50
1000 Brussel

De leden van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

Jos Berghman, Jacques Boulet, Bea Cantillon,
Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Alain
Jousten, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik
Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke

Verantwoordelijke uitgever

Frank Vandenbroucke

D/2014/10.770/24