

## Overzicht van de nieuwe pensioenmaatregelen in de overheidssector

Overzicht van de nieuwe pensioenmaatregelen in de overheidssector .....	1
1. Samenvatting.....	2
2. Algemene regel voor het bekomen van een pensioen vanaf 65 jaar: .....	2
3. De verhoging van de leeftijd en loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen (algemene regel – loopbaanbreuk 1/60).....	2
4. Wat met de lopende verloven en afwezigheden voorafgaand aan de oppensioenstelling ? .....	4
5. De verhoging van de leeftijd en loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen (bijzondere regel – loopbaanbreuk 1/50 en 1/55) .....	5
6. Bijkomende overgangsmaatregelen voor personen die op de vooravond van hun pensioen staan ...	10
7. De pensioenberekening: aanpassing van de voordelige tantièmes tot 1/48 .....	11
8. De pensioenberekening: beperking van de opname van perioden van loopbaanonderbreking.....	11
9. Halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagenweek .....	14
10. De pensioenberekening: vervanging van de gemiddelde wedde van de laatste vijf dienstjaren door deze van de laatste tien dienstjaren .....	15
11. Bijkomende inlichtingen: de pensioenbrochures.....	17
12. Bijkomende inlichtingen: contact centrum en pensioenpunten.....	17

## 1. Samenvatting

- Een eerste maatregel verhoogt de minimum **leeftijds- en loopbaanvoorwaarde** om een vervroegd rustpensioen te kunnen genieten.
- Een tweede maatregel bepaalt dat vanaf 1 januari 2012 in de pensioenberekening geen voordeliger **tantième** meer kan toegekend worden dan 1/48.
- Een derde maatregel hertekent de gelijkstellingen inzake **loopbaanonderbreking**, vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding na 1 januari 2012.
- Een vierde maatregel vervangt de **refertewedde** van de laatste vijf dienstjaren in de pensioenberekening door een gemiddelde wedde van de laatste tien dienstjaren.

## 2. Algemene regel voor het bekomen van een pensioen vanaf 65 jaar:

De pensioenhervorming wijzigt niets aan de oude regeling<sup>1</sup>:

Jaar	Pensioenleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	
2012	65 jaar	5 jaar	
2013	65 jaar	5 jaar	
2014	65 jaar	5 jaar	
2015	65 jaar	5 jaar	
Vanaf 2016	65 jaar	5 jaar	

Om deze vijf jaar te bepalen, kan geen rekening gehouden worden met de tijdsbonificatie wegens het verplicht bezit van een diploma.

## 3. De verhoging van de leeftijd en loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen (algemene regel – loopbaanbreuk 1/60)

Deze **algemene regel** geldt voor personen met een loopbaan in een administratieve functie waarvoor het pensioen berekend wordt aan de hand van het tantième (= loopbaanbreuk) van 1/60 per dienstjaar. Deze functies bestaan bij alle federale besturen (FOD's en POD's), ministeries van de gemeenschappen en de gewesten, lokale besturen (steden en gemeenten, OCMW's, intercommunales), instellingen van openbaar nut (federaal, gemeenschappen en gewesten), overheidsbedrijven, ...

**Opgelet!** De bestaande regel dat men vijf pensioenaanspraakverlenende dienstjaren moet hebben om aanspraak te kunnen maken op de pensioenberekening van de overheidssector blijft bestaan. Deze vijf dienstjaren maken deel uit van voormelde algemene loopbaanvoorwaarde. Om deze vijf jaar te bepalen, kan wel geen rekening gehouden worden met de tijdsbonificatie wegens het verplicht bezit van een diploma.

---

<sup>1</sup> Werken na 65 jaar in de overheidssector zal worden toegestaan, mits het akkoord van de werkgever.

### Overzichtstabel:

Jaar	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzonderingen lange loopbanen
2012	60 jaar	5 jaar	
2013	60 jaar en 6 maand	38 jaar	60 jaar indien loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar indien loopbaan van 40 jaar
2015	61 jaar en 6 maand	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 41 jaar
Vanaf 2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar indien loopbaan van 42 jaar 61 jaar indien loopbaan van 41 jaar

De pensioenleeftijd van 60 jaar waarop men op vervoegd pensioen kan vertrekken, zal vanaf 2013 jaarlijks met 6 maanden verhogen om in 2016 op 62 jaar te komen.

Ook de minimale loopbaanvoorwaarde zal opgetrokken worden. Terwijl deze in 2012 nog 5 dienstjaren in de overheidssector bedraagt, zal de minimale loopbaanvoorwaarde vanaf 2013 aanzienlijk verhoogd worden. Zo zal deze vanaf 2013 gebracht worden op 38 jaar, vanaf 2014 op 39 jaar en vanaf 2015 op 40 jaar.

- Voor de vaststelling van de nieuwe vereiste loopbaanvoorwaarde zullen de diensten die meetellen voor de vaststelling van het recht op een pensioen van de overheidssector in aanmerking genomen worden:
  - Deeltijdse diensten worden voltijds aangerekend;
  - Volledige en onvolledige kalenderjaren;
  - Militaire dienstplicht/dienst als gewetensbezwaarde;
  - De tijdsbonificatie voor het bezit van een diploma dat als vereiste werd gesteld voor een vaste benoeming of voor een bevordering.
- Indien iemand onvoldoende dienstjaren in de overheidssector heeft, zullen ook zijn perioden van tewerkstelling als werknemer of als zelfstandige in aanmerking worden genomen om aan de loopbaanvoorwaarde te kunnen voldoen:
  - Volgens de regels van het stelsel;
  - Met inbegrip van de gelijkgestelde perioden.

Op deze algemene regel worden evenwel uitzonderingen voorzien:

#### Uitzondering 1 (lange loopbanen):

In afwijking van de algemene regel kunnen personen die een lange loopbaan hebben opgebouwd nog steeds vroeger op pensioen vertrekken:

- In 2013: op 60 jaar bij een loopbaan van 40 jaar
- In 2014: op 60 jaar bij een loopbaan van 40 jaar
- In 2015: op 61 jaar bij een loopbaan van 41 jaar
- Vanaf 2016: op 60 jaar bij een loopbaan van 42 jaar of op 61 jaar bij een loopbaan van 41 jaar

## **Uitzondering 2 (rijdend personeel NMBS groep, leger en politie):**

Voor een aantal beroepscategorieën blijven de huidige pensioenvoorwaarden inzake leeftijd en loopbaanduur tot het bekomen van een vervroegd pensioen bestaan:

1. Het rijdend personeel van de NMBS groep kent preferentiële leeftijdsgrenzen (55 jaar) en loopbaanvoorwaarden (30 dienstjaren als rijdend personeel).
2. Bij de geïntegreerde politie bestaan er preferentiële leeftijdsgrenzen (58 jaar) en loopbaanvoorwaarden (20 dienstjaren zonder diplomabonificatie) voor de niet-officieren van het operationeel kader. Het gaat om de hulpagenten, het basiskader en het middenkader.
3. Ook voor bepaalde ex-rijkswachtofficiëren en onderofficiëren die nu deel uitmaken van de geïntegreerde politie bestaan er preferentiële leeftijdsgrenzen (54, 56 of 58 jaar) en loopbaanvoorwaarden (20 dienstjaren zonder diplomabonificatie).
4. Voor de militairen bestaan er preferentiële leeftijdsgrenzen (56, 59 of 61 jaar). Ze moeten niet voldoen aan loopbaanvoorwaarden.
5. De ex-militairen die deel uitmaken van het veiligheidskorps van Justitie of van het personeel van de geïntegreerde politie (Calog) of calltakers of die naar een andere openbare werkgever werden overgeplaatst, behouden eveneens hun preferentiële leeftijds- en loopbaanvoorwaarden.
6. De vermelde categorieën onderworpen aan een andere pensioenleeftijd blijven van de bestaande preferentiële leeftijds- en loopbaanvoorwaarden genieten: het dispositief van de wet zal in deze zin aangepast worden.

**Opgelet:** Voor de personeelsleden van het administratief en logistiek kader van de geïntegreerde politie (KALOG) en de officieren van het operationeel kader bestaan er geen preferentiële leeftijds- en loopbaanvoorwaarden. Zij vallen dan ook onder het algemeen regime.

## **4. Wat met de lopende verloven en afwezigheden voorafgaand aan de oppensioenstelling ?**

Wie een aanvraag voor voltijdse of deeltijdse disponibiteit voorafgaand aan het vervroegd pensioen indiende vóór 28 november 2011 kan nog steeds op vervroegd pensioen op 60 jaar. Voor alle duidelijkheid wordt een lijst opgesteld met een opsomming van alle verloven en afwezigheden voorafgaand aan de oppensioenstelling die in aanmerking komen. Bij het opmaken van deze lijst worden de volgende principes toegepast:

- Behoud van bezoldiging of wachtgeld tijdens de afwezigheid;
- Onomkeerbare vermindering/stopzetting van de activiteiten;
- Het verlof moet de opruststelling onmiddellijk voorafgaan.

### **Bijzonderheden:**

- a) Sommige bestaande regelingen inzake verlof voorafgaand aan de pensionering kunnen tot na de leeftijd van 60 jaar genoten worden. Bijvoorbeeld TBS 56/58+ in het Vlaams onderwijs. Voor deze vormen van “ambtshalve” pensionering “ wordt de eerste dag van de maand die volgt op de 60ste verjaardag” vervangen worden door een variabele leeftijd “vanaf 60 jaar”.
- b) De modaliteiten waaraan “geldige” aanvragen tot verlof voorafgaand aan pensioen (ingediend vóór 28 november 2011) moeten voldoen, zijn als volgt bepaald:

- Ingediend worden vóór 28 november 2011;
- Ingediend worden, ten vroegste één jaar voorafgaand aan de opening van het verlof voorafgaand aan het vervroegd pensioen.

## 5. De verhoging van de leeftijd en loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen (bijzondere regel – loopbaanbreuk 1/50 en 1/55)

Voor sommige ambtenaren voorziet de pensioenreglementering in een voordeliger loopbaanbreuk dan 1/60. Er zijn daarom afwijkingen op de algemene regel en nadere regels inzake de loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden voorzien voor de volgende personeelscategorieën:

### Tantième 1/55:

- Onderwijs (kleuter-, lager, middelbaar en hoger onderwijs)
- Niet-rijdend personeel NMBS

### Tantième 1/50

- Actieve diensten (o.a. postbodes, douaniers, loodsen, luchtverkeerleiders ...)
- Leden van een operationeel korps van een brandweer die rechtstreeks deelnemen aan de brandbestrijding
- Leden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie
- Militairen van het actief kader (niet voor militaire dienstplicht)
- Overgeplaatste militairen (naar een andere openbare werkgever)
- Veiligheidsbeambten (vervoer van gevangenen)
- Bedienaars van de andere erediensten dan de Rooms-katholieke
- Onderwijzers in de strafinrichtingen en rijksobservatiegestichten
- Overgedragen personeelsleden van de RMT (die actieve diensten verrichten)

N.B.: *Enkele gemeentelijke overheden kennen voor bepaalde diensten, administratieve en andere, een loopbaanbreuk van 1/50 of 1/55 toe ten laste van hun eigen budget. Ook de RTBF kent een loopbaanbreuk van 1/50 toe aan ambtenaren die administratieve diensten vervullen ten laste van zijn eigen budget.*

### Tantième 1/48:

- Rijdend personeel NMBS
- Magistraten van de rechterlijke orde , Raad van State , Grondwettelijk Hof
- Rekenhof
- Ombudsmannen
- Bedienaars van de Rooms-katholieke eredienst
- Universiteitsprofessoren
- Lokale mandatarissen
- (adjunct-)arrondissementscommissaris
- Vaste Comités P en I
- (Vice-)provinciegouverneur

Voor de vaststelling van de vereiste loopbaanduur wegen de dienstjaren met een voordeliger loopbaanbreuk (1/55 en 1/50) proportioneel zwaarder :

- o 1 jaar dienst aan 1/60 telt voor de loopbaanvoorwaarde als 1,00 jaar (=1x60/60)
- o 1 jaar dienst aan 1/55 telt voor de loopbaanvoorwaarde als 1,09 jaar (=1x60/55)
- o 1 jaar dienst aan 1/50 telt voor de loopbaanvoorwaarde als 1,20 jaar (=1x60/50)

N.B.: De loopbaanvoorwaarden voor de personeelscategorieën met een loopbaanbreuk 1/48 zijn dezelfde als voor de personeelscategorieën met een loopbaanbreuk 1/50.

Deze berekeningswijze kan leiden tot een substantiële vermindering van het aantal vereiste loopbaanjaren. Door aan de dienstjaren in geval van een voordeliger loopbaan een proportioneel groter gewicht toe te kennen, laten deze dienstjaren toe om de uitzonderingsvoorwaarden voor lange loopbanen gemakkelijker te vervullen. Op deze wijze is de leeftijdsvoorwaarde voor deze personeelscategorieën dus versoepeld.

Indien een loopbaan dienstjaren omvat waaraan verschillende loopbaanbreuken zijn verbonden, worden voor het berekenen van de totale loopbaanduur alle diensten samengeteld maar sommige dienstjaren zullen naargelang de toepasselijke loopbaanbreuk met de hierboven vermelde coëfficiënt worden verhoogd. Concreet heeft dit enige vorm van individualisering van de voorwaarden inzake loopbaanduur tot gevolg.

Voor een loopbaan met **uitsluitend** dienstjaren **aan 1/55** ziet het schematisch overzicht van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden er dan als volgt uit:

Jaar	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzonderingen lange loopbanen
2012	60 jaar	5 jaar	
2013	60 jaar en 6 maanden	34 jaar en 10 maanden	60 jaar indien loopbaan van 36 jaar en 8 maanden
2014	61 jaar	35 jaar en 9 maanden	60 jaar indien loopbaan van 36 jaar en 8 maanden
2015	61 jaar en 6 maanden	36 jaar en 8 maanden	60 jaar indien loopbaan van 37 jaar en 7 maanden
2016	62 jaar	36 jaar en 8 maanden	60 jaar indien loopbaan van 38 jaar en 6 maanden 61 jaar indien loopbaan van 37 jaar en 7 maanden
2017	62 jaar	37 jaar en 7 maanden	60 jaar indien loopbaan van 39 jaar en 5 maanden 61 jaar indien loopbaan van 38 jaar en 6 maanden
Vanaf 2018	62 jaar	38 jaar en 6 maanden	60 jaar indien loopbaan van 40 jaar 61 jaar indien loopbaan van 39 jaar en 5 maanden

Voor een loopbaan met **uitsluitend** dienstjaren **aan 1/50** ziet het schematisch overzicht van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden er dan als volgt uit:

Jaar	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzonderingen lange loopbanen
2012	60 jaar	5 jaar	
2013	60 jaar en 6 maanden	31 jaar en 8 maanden	60 jaar indien loopbaan van 33 jaar en 4 maanden
2014	61 jaar	32 jaar en 6 maanden	60 jaar indien loopbaan van 33 jaar en 4 maanden
2015	61 jaar en 6 maanden	33 jaar en 4 maanden	60 jaar indien loopbaan van 34 jaar en 2 maanden
2016	62 jaar	33 jaar en 4 maanden	60 jaar indien loopbaan van 35 jaar 61 jaar indien loopbaan van 34 jaar en 2 maanden
2017	62 jaar	34 jaar en 2 maanden	60 jaar indien loopbaan van 35 jaar en 10 maanden 61 jaar indien loopbaan van 35 jaar
2018	62 jaar	35 jaar	60 jaar indien loopbaan van 36 jaar en 8 maanden 61 jaar indien loopbaan van 35 jaar en 10 maanden
2019	62 jaar	35 jaar en 10 maanden	60 jaar indien loopbaan van 37 jaar en 6 maanden 61 jaar indien loopbaan van 36 jaar en 8 maanden
2020	62 jaar	36 jaar en 8 maanden	60 jaar indien loopbaan van 38 jaar en 4 maanden 61 jaar indien loopbaan van 37 jaar en 6 maanden
2021	62 jaar	37 jaar en 6 maanden	60 jaar indien loopbaan van 39 jaar en 2 maanden 61 jaar indien loopbaan van 38 jaar en 4 maanden
2022	62 jaar	38 jaar en 4 maanden	60 jaar indien loopbaan van 40 jaar 61 jaar indien loopbaan van 39 jaar en 2 maanden

#### Toelatingsvoorwaarden voor vervroegd pensioen

Wat betreft de toelatingsvoorwaarden voor het vervroegd pensioen voor de lange loopbanen voor functies met een tantième van 1/50: indien het aantal loopbaanjaren vereist voor toegang tot het vervroegd pensioen overeenstemt met het aantal jaren voor een volledige loopbaan, kan de Koning beslissen, bij in ministerraad overlegd koninklijk besluit, na een evaluatie en na overleg met de sociale partners, om de toegang tot het vervroegd pensioen te handhaven in geval de voorwaarden voor de volledige loopbaan vervuld zijn.

## Loopbaanvoorwaarde in geval van gemengde loopbanen:

Jaar	Minimumleeftijd	Lange loopbanen	1/60		1/55		lange loopbaan	coëfficiënt	1/50		lange loopbaan	coëfficiënt
			Loopbaan	coëfficiënt	Loopbaan	coëfficiënt			Loopbaan	coëfficiënt		
2012	60		5		5				5			
2013	60,5	60	38	40	34,86	1,09	36,70	1,09	31,67	1,20	33,33	1,20
2014	61	60	39	40	35,78	1,09	36,70	1,09	32,50	1,20	33,33	1,20
2015	61,5	60	40	41	36,70	1,09	37,61	1,09	33,33	1,20	34,17	1,20
2016	62	60	40	42	36,70	1,09	38,53	1,09	33,33	1,20	35,00	1,20
		61		41			37,61	1,09			34,17	1,20
2017	62	60			37,38	1,07	39,25	1,07	34,19	1,17	35,90	1,17
		61					38,32	1,07			35,04	1,17
2018	62	60			38,10	1,05	40,00	1,05	35,09	1,14	36,84	1,14
		61					39,05	1,05			35,96	1,14
2019	62	60							35,71	1,12	37,50	1,12
		61									36,61	1,12
2020	62	60							36,70	1,09	38,53	1,09
		61									37,61	1,09
2021	62	60							37,38	1,07	39,25	1,07
		61									38,32	1,07
2022	62	60							38,10	1,05	40,00	1,05
		61									39,05	1,05

### Voorbeeld 1:

Betrokkene wordt 61 jaar in 2016, de lange loopbaanvoorwaarde bedraagt 41 jaar. Hij werkte 6 jaar in 1/60 en 32,8 jaar in 1/55. De jaren in 1/55 tellen mee aan een coëfficiënt van 1,09. Ze tellen dus mee voor 35,75 jaar. Samen met de jaren gepresteerd in 1/60 levert dit een loopbaan van 41,75 jaar op.

### Voorbeeld 2:

Betrokkene wordt 60 jaar in 2020, de lange loopbaanvoorwaarde bedraagt 42 jaar. Hij werkte 6 jaar in 1/60, 1,1 jaar in 1/55 en 32 jaar in 1/50. De jaren in 1/55 tellen mee aan een coëfficiënt van 1,05. Ze tellen dus mee voor 1,16 jaar. De jaren in 1/50 tellen mee aan een coëfficiënt van 1,09. Ze tellen dus mee voor 34,88 jaar. Samen levert dit een loopbaan van 42,04 jaar op.



## Samenwerkingsovereenkomst

Voor wat betreft het onderwijzend personeel zal er tussen de federale regering en de regeringen van de gemeenschappen een samenwerkingsovereenkomst afgesloten worden tegen 31 maart 2012.

Dit akkoord zal met name voorzien dat de bevoegde federale pensioeninstelling, binnen de maand nadat een aanvraag inzake de berekening van de loopbaan door een administratie van één van de gemeenschappen werd ingediend, de geïndividualiseerde berekening moet verzenden. Dezelfde dienstverlening zal aan de andere overheden en administraties gegeven worden.

## Verlof voorafgaand aan pensioen

Wat de brandweer betreft, zal het koninklijk besluit van 3 juni 1999 aangepast worden, rekening houdend met de volgende principes:

1. Het behoud van de mogelijkheid van verlof voorafgaand aan het pensioen zal verzekerd worden en wordt dus definitief.
2. De leeftijdsvoorwaarde voor dit voorafgaand verlof zal vanaf 2013 op de volgende manier evolueren:
  - 56,5 jaar vanaf 2013
  - 57 jaar vanaf 2014
  - 57,5 jaar vanaf 2015
  - 58 jaar vanaf 2016

De andere voorwaarden voorzien in het huidige koninklijk besluit van 3 juni 1999 worden behouden.

Voor de andere systemen van verlof voorafgaand aan de oppensioenstelling binnen de federale overheid zal de leeftijdsvoorwaarde op dezelfde wijze vanaf 2013 tot 2016 verhogen met zes maanden per jaar.

De vrijwillige brandweermannen en de definitie van brandweerman voor wat betreft de berekening van het aantal loopbaanjaren zoals bedoeld in de tabel 1/50:

1. De leeftijd waarop vrijwillige brandweermannen hun activiteiten moeten stoppenzetten wordt verhoogd van 60 jaar naar 65 jaar.
2. De definitie van het begrip brandweerman voor de berekening van het aantal loopbaanjaren zoals bedoeld in de tabel 1/50: onder loopbaanjaren als brandweerman wordt begrepen de loopbaanjaren als beroepsbrandweerman en de loopbaanjaren als vrijwillige brandweerman aansluitend bij een betaalde professionele activiteit (het begrip vrijwillige brandweerman zal bepaald worden bij in Ministerraad overlegd besluit). Voor de berekening van de loopbaanjaren wordt rekening gehouden met de prestaties als brandweerman (beroepsbrandweerman en vrijwillige brandweerman) en met de andere gepresteerde jaren in het kader van andere betaalde functies. Indien de loopbaan prestaties met verschillende daaraan verbonden tantièmes bevat, dan zal bij de berekening van de totale duur van de loopbaan de prestaties in elk van de tantièmes pro rata in aanmerking genomen worden.

## Eindloopbaanregeling voor de brandweermannen

Voor brandweermannen van 56 en ouder zal een systeem van eindloopbaanregeling onderhandeld worden met de gemeenten en de zones, zodat hen op hun vraag een niet-operationele functie overdag of elke andere aangepaste, alternatieve functie wordt aangeboden. De arbeidsomstandigheden en opleidingen voor de brandweerbui zullen verbeterd worden opdat ze aan de behoeften en de risico's van het beroep zouden zijn aangepast. Het statuut van de brandweerman zal worden aangepast om de rechtszekerheid te waarborgen en om op de dringende problemen waarmee men geconfronteerd wordt, waaronder de kwestie van de arbeidstijd en het einde van de loopbaan, een antwoord te bieden.

Het informeel overleg betreffende, met name het statuut, de opleiding, de veiligheid en het einde van de loopbaan (eventuele bijkomende vakantiedagen rekening houdend met hun loopbaanduur, eventuele aanpassingen het hierboven vernoemde verlof voorafgaand aan de oppensioenstelling, het openstellen van nieuwe functies van opleiders, enz. ) zal gestart worden vanaf maart.

## 6. Bijkomende overgangsmaatregelen voor personen die op de vooravond van hun pensioen staan

### **Overgangsmaatregel 1:**

Uit de beschrijving van de algemene regel blijkt duidelijk dat tijdens de overgangsperiode tussen 2013 en 2016 respectievelijk de pensioenleeftijd met 6 maanden en de loopbaanvoorwaarde met 1 jaar progressief worden verhoogd. Wie vóór of tijdens de overgangperiode op een bepaald ogenblik aan de voorwaarden voldoet om op vervroegd pensioen te vertrekken, behoudt deze voorwaarden ongeacht de latere werkelijke ingangsdatum van zijn pensioen.

**Voorbeeld:** de ambtenaar die ten laatste op 31 december 2012 de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van 2012 vervult om het vervroegd pensioen op te nemen, kan volgens zijn eigen keuze en op zijn vraag een vervroegd pensioen bekomen vanaf 1 januari 2013.

Deze waarborg blijft gelden bij overgang naar een andere personeelscategorie. Wie op een bepaald ogenblik het recht op een vervroegd pensioen opent in een bepaalde personeelscategorie en daarna overgaat naar een andere personeelscategorie waarvan hij de pensioneringsvoorwaarden op het ogenblik van die overgang (nog) niet vervult, behoudt toch het recht om – op elk vrij gekozen tijdstip – met vervroegd pensioen te gaan.

**Voorbeeld:** de 56 jarige treinmachinist die in 2013 de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden (*d.w.z. minstens 55 jaar en 30 dienstjaren als rijdend personeel*) van zijn bijzonder stelsel vervult maar beslist tot de leeftijd van 58 jaar nog twee bijkomende jaren in de administratie te werken, kan volgens zijn eigen keuze en op zijn vraag een vervroegd pensioen bekomen in 2015 omdat hij in 2013 reeds de voorwaarden vervulde.

### **Overgangsmaatregel 2:**

Wie in de openbare sector in 2012 net niet aan de loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden van de privé-sector (35 jaar en 60 jaar) voldoet, tot de leeftijdscohorten van 57, 58, 59, 60 of 61 jaar behoort en onder de oude regeling op één, twee of drie jaar van zijn vervroegd pensioen stond, zou onder de nieuwe regeling in een aantal gevallen drie, vier of vijf jaar langer moeten werken dan voorzien.

Daarom is bij wijze van overgangsregeling voorzien dat het aantal bijkomend te werken jaren beperkt is tot twee.

## 7. De pensioenberekening: aanpassing van de voordelige tantièmes tot 1/48

In de overheidssector bestaan om historische redenen een aantal voordelige tantièmes waardoor sneller een maximumpensioen kan worden bereikt.

De voornaamste betreffen:

- 1/20 bij de katholieke erediensten
- 1/30 bij de magistratuur, bij de universiteitsprofessoren, bij de katholieke erediensten
- 1/35 bij de magistratuur

### **Algemene regel:**

Deze voordelige tantièmes worden voor de dienstjaren vanaf 1 januari 2012 opgetrokken naar 1/48.

Dit heeft voor gevolg dat de betrokkene bij een volledige loopbaan in 1/48 zijn maximumpensioen pas bereikt na 36 jaar in plaats van na 22 jaar en 6 maanden in de huidige regeling bij een berekening aan 1/30.

### **Gemeentemandatarissen:**

De pensioenberekening van de gemeentemandatarissen wijkt op een aantal punten af van de ambtenarenregeling. Het gaat om een pensioenberekening volgens de formule  $(a \times 3,75 \times t)/(100 \times 12)$  waarbij  $a$  de jaarwedde betreft en  $t$  de loopbaanduur uitgedrukt in maanden. Op basis van deze formule bereikt de gemeentemandataris het maximum pensioen na 20 jaar.

De formule wordt vervangen door  $(a \times 3,75 \times t)/(180 \times 12)$  voor de mandaatperioden vanaf 1 januari 2012.

Dit heeft tot gevolg dat het maximumpensioen bij een volledige loopbaan door de nieuwe formule pas bereikt wordt na 36 jaar hetgeen overeenstemt met de regel van 1/48.

### **Overgangsmaatregelen in de wet (personen geboren vóór 1957):**

Personen die op 1 januari 2012 reeds de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, behouden de huidige berekeningswijze van hun pensioen met het voordelige tantième.

## 8. De pensioenberekening: de opname en de aanneembaarheid van perioden van loopbaanonderbreking voor statutairen

### **Wat is NIET gewijzigd door de nieuwe pensioenreglementering ?**

Zoals dit reeds het geval was vóór de pensioenhervorming worden perioden van loopbaanonderbreking en andere bepaalde perioden van afwezigheid voor de berekening van het overheidspensioen slechts opgenomen tot een bepaald percentage van de werkelijk gepresteerde diensten.

De bestaande 20-25%-regel inzake de aanneembaarheid van het totaal van de verloven en afwezigheden wordt dus niet gewijzigd. De bestaande regel inzake aanneembaarheid in "periodes" wordt eveneens niet gewijzigd.

Een periode van loopbaanonderbreking kan daarbij in aanmerking komen :

- hetzij gratis: de eerste 12 maanden en eventueel nog 24 bijkomende maanden voor de periodes gedurende welke het personeelslid of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt voor een kind jonger dan 6 jaar (de gemotiveerde loopbaanonderbreking). Deze periode stemt niet noodzakelijk overeen met het tweede en derde jaar loopbaanonderbreking ;
- hetzij door het storten van persoonlijke bijdragen voor de periodes waarvoor er geen dergelijke vrijstelling is. De stortingen gebeuren steeds op vrijwillige basis.

Deze periodes van loopbaanonderbreking mogen echter nooit de duur van de effectieve loopbaanprestaties overschrijden, zijn in alle gevallen beperkt tot een maximum aantal kalendermaanden en zijn, in voorkomend geval, eventueel zelfs bijkomend beperkt tot het in de eerste alinea vermelde percentage van de werkelijk gepresteerde diensten (= loopbaankrediet). Het vaststellen van deze bijkomende beperking is een complexe berekening. De precieze vaststelling is eigenlijk pas mogelijk op de vooravond van de opstelling als de volledige loopbaan is gekend.

Voor de vaststelling van voornoemde duurtijden wordt steeds gerekend in volle kalendermaanden ongeacht of de loopbaanonderbreking voltijds of deeltijds is.

### **Wat is WEL gewijzigd door de nieuwe pensioenreglementering ?**

1. De bestaande regel van maximum 60 maanden aanneembaarheid van voor de pensioenhervorming wordt behouden. Vanaf de leeftijd van 55 jaar worden bijkomend 120 maanden aanneembaar waardoor de totale duur van aanneembare periodes van loopbaanonderbreking op maximum 180 maanden gebracht wordt volgens de hierna vermelde voorwaarden.
2. De voltijdse of de deeltijdse loopbaanonderbreking (1/2 of 1/5) genomen vanaf 1 januari 2012 is zijn nog voor maximum 60 maanden aanneembaar voor de pensioenberekening (zie punt 3) tot aan de leeftijd van 55 jaar. De periode van 12 maand kan eventueel verlengd worden met 24 bijkomende maanden voor de periodes gedurende welke het personeelslid of zijn echtgenoot die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontvangt voor een kind jonger dan 6 jaar (de gemotiveerde loopbaanonderbreking). Zie punt 3.

**Opmerking !** De wet van 28 december 2012 voorzag dat de loopbaanonderbreking aangevraagd vóór 28 november 2011 en ontvangen door de RVA vóór 24 december 2011 niet onder de beperking tot 12 maanden valt. Deze bepaling wordt als volgt bijgesteld: de loopbaanonderbreking aangevraagd vóór 28 november 2011, ontvangen door de RVA vóór 1 maart 2012 en ingegaan vóór 1 april 2012 valt evenmin onder de beperking tot 12 maanden.

3. Een eerste periode waarbinnen de maximum 60 maanden loopbaanonderbreking aanneembaar zijn, start bij de aanwerving. Tijdens deze eerste periode kan de 12 maanden gratis aanneembaarheid (verlengbaar met max. 24 maanden in geval van kinderlast) zich realiseren:
  - Ofwel door een periode van 12 maanden voltijdse loopbaanonderbreking (verlengbaar met 24 maand bij kinderlast)
  - Ofwel door een periode van 12 maanden halftijdse loopbaanonderbreking (verlengbaar met 24 maand bij kinderlast)
  - Ofwel door een periode van 60 maanden 1/5 loopbaanonderbreking

4. Voor wie 55 jaar is vanaf 31 december 2011 worden een bijkomende periode van maximum 120 maanden aanneembaar. Tijdens deze tweede periode is de 1/5 loopbaanonderbreking gedurende 120 maand gratis aanneembaar.

In geval van halftijdse loopbaanonderbreking beperkt de aanneembaarheid zich tot 7 jaar of 84 maand waarvan:

- 12 maanden ½ gratis (verlengbaar met maximum 24 maanden in geval van kinderlast)
- De resterende periode is regulariseerbaar

De “thematische” vormen van loopbaanonderbreking (palliatieve zorgen, ouderschapsverlof en bijstand of verzorgen van een ziek gezins- of familielid), opgenomen vanaf 1 januari 2012 zijn altijd **gratis** aanneembaar en dit zonder dat de regel van 60 maanden of de 20%-25% regel geldt.

5. In het verleden gemaakte keuzes om periodes van loopbaanonderbreking niet te valideren, kunnen nu zware gevolgen hebben voor de opening van het recht op vervroegd pensioen. Het probleem stelt zich enkel voor de niet geregulariseerde periodes van voltijdse loopbaanonderbreking. Voor deeltijdse loopbaanonderbrekingen tellen de restprestaties immers (voltijds) mee voor de opening van het recht op vervroegd pensioen.

Als overgangsmaatregel tellen alle volgens de oude regels valideerbare, doch niet gevalideerde periodes van volledige loopbaanonderbreking uit het verleden gratis mee voor het bepalen van het aantal loopbaanjaren.

**Opgelet:** dit geldt niet voor de vereiste 5 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren zonder diplomabonificatie om een pensioenberekening te bekomen in overheidsstelsel en evenmin voor de berekening van het pensioen zelf.

### **Wat met geregulariseerde periodes vóór de nieuwe pensioenreglementering ?**

De nieuwe pensioenreglementering doet geen afbreuk aan de pensioenrechten die gratis of door regularisatie zijn gecreëerd vóór de invoering van de nieuwe pensioenreglementering. Uiteraard binnen de 20-25%-regel waaraan evenmin iets is gewijzigd.

## **9. De pensioenberekening: de opname en de aanneembaarheid van perioden van loopbaanonderbreking voor contractuelen**

Inzake gelijkstellingen volgen de contractuele ambtenaren echter de regeling van de werknemers. Beneden de leeftijd van 60 jaar geldt er een gelijkstelling gedurende één kalenderjaar voor volledige of halftijdse baanonderbreking en gedurende vijf jaar voor 1/5 loopbaanonderbreking. Het eerste jaar loopbaanonderbreking zal, ingeval het bij een bijzonder motief, halftijds opgenomen wordt, volledig gelijkgesteld worden.

Er geldt tevens een gelijkstelling voor het gemotiveerd tijdskrediet en de thematische verloven (hierin worden geen wijzigingen aangebracht).

Vanaf de leeftijd van 55 jaar tot 60 jaar geldt er, voor wat betreft de halftijdse landingsbanen, voor zover de hierboven vermelde gelijkstellingen uitgeput zijn, een gelijkstelling op basis van het loon verbonden aan het minimumjaarrecht (21.326,67 euro). Vanaf de leeftijd van 60 jaar geldt er, voor wat betreft de 1/5 loopbaanonderbreking een gelijkstelling gedurende 5 jaar. Voor wat betreft de

halftijdse loopbaanonderbreking geldt er vanaf de leeftijd van 60 jaar een bijkomende gelijkstelling gedurende twee kalenderjaren en, voor zover de hierboven vermelde gelijkstellingen uitgeput zijn, een gelijkstelling op basis van het loon verbonden aan het minimumjaarrecht (21.326,67 euro).

## **10. De pensioenberekening: beperking van de opname van halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagenweek**

De pensioenhervorming voorziet ook nieuwe maatregelen inzake de aanneembaarheid van afwezigheidsperiodes naar aanleiding van de aangekondigde herinvoering van de stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagenweek.

Voor wie jonger dan 55 jaar is vanaf 31 december 2011 kan een periode van maximum 60 maanden vrijwillige vierdagenweek gratis aanneembaar zijn. Een periode van vrijwillige vierdagenweek wordt aangerekend op het maximum van 60 maanden dat aanneembaar is voor beroepsloopbaanonderbreking voor de leeftijd van 55 jaar. Dit geldt ook voor wie zich reeds voor 31 december 2011 in een vrijwillige vierdagenweek bevonden : voor hen wordt de teller op nul gezet, ook zij kunnen nog 60 maand gratis aanneembare vrijwillige vierdagenweek opnemen en bij uitputting van de vijf jaar vrijwillige vierdagenweek, hebben betrokkenen het recht om verder deeltijdse prestaties te blijven leveren, doch zonder premie en zonder aanneembaarheid.

Voor wie 55 jaar is en vanaf 31 december 2011 in het stelsel van halftijdse vervroegde uittreding of in een vierdagen week stapt, kan dit in principe doen tot de leeftijd van 65 jaar. In geval van de vierdagen week is de volledige periode van 10 jaar gratis aanneembaar. In geval van halftijdse vervroegde uittreding beperkt de gratis aanneembaarheid zich tot de eerste 7 jaar of 84 maand. Ook voor wie een halftijdse loopbaanonderbreking combineert met een halftijdse vervroegde uittreding beperkt de aanneembaarheid zich tot de eerste 7 jaar of 84 maand.

### Gelijkstellingen Loopbaanonderbreking – Wet Vande Lanotte

	<b>Gelijkstellingen Privé sector Tijdskrediet</b>	<b>Aanneembaarheid Publieke sector Statutairen Loopbaanonderbreking en Wet VDL</b>	<b>Gelijkstellingen Publieke sector Contractuelen Loopbaanonderbreking</b>
Voor 55/60 jaar	Voor 60 jaar 1 jaar = 1 jaar voltijds Of = 1 jaar ½ Of = 5 jaar 1/5 Indien bijzonder motief, = tweede jaar ½ gelijkgesteld	Voor 55 jaar 60 maanden = 1 jaar voltijds gratis Of = 1 jaar ½ gratis Of = 5 jaar 1/5 gratis (+ ev. 24 maanden voltijds of ½ gratis voor zorg kind < 6 jaar)  Wet VDL Max pot waarbinnen LO gelijkstellingen zitten 60 maanden 1/5	Voor 60 jaar 1 jaar = 1 jaar voltijds Of = 1 jaar ½ Of = 5 jaar 1/5 Indien bijzonder motief, = tweede jaar ½ gelijkgesteld
Na 55 jaar	Van 55j tem 59j: indien pot voor 55j uitgeput, minimum jaarrecht  Vanaf 60j: = 5 jaar 1/5 OF = 2 jaar ½ Resterende 3 jaar : minimum jaarrecht, indien pot voor 55j uitgeput	Na 55 jaar: Loopbaanonderbreking 120 maanden 1/5 gratis Of 84 maanden ½ aanneembaar waarvan 12 maanden 1/2 gratis (ev. 24 maanden ½ gratis voor zorg kind < 6 jaar) Resterende periode 1/2regulariseerbaar  Wet VDL Max pot waarbinnen LO gelijkstellingen zitten 120 maanden 1/5 84 maanden 1/2	Van 55j tem 59j: indien pot voor 55j uitgeput, minimum jaarrecht  Vanaf 60j: = 5 jaar 1/5 OF = 2 jaar ½ Resterende 3 jaar : minimum jaarrecht, indien pot voor 55j uitgeput
Onderneming in herstructurering / moeilijkheden	Gelijkgesteld	Onbestaande	Onbestaande
Gemotiveerd tijdskrediet	Max 4 jaar = 4 jaar voltijds Of = 4 jaar ½ Of = 4 jaar 1/5	24 maanden gratis voor zorg van een kind < 6 j	Max 4 jaar = 4 jaar voltijds Of = 4 jaar ½ Of = 4 jaar 1/5
Thematische verloven	Onbeperkt gelijkgesteld	Onbeperkt en gratis aanneembaar	Onbeperkt gelijkgesteld

## **11. De pensioenberekening: vervanging van de gemiddelde wedde van de laatste vijf dienstjaren door deze van de laatste tien dienstjaren**

### **Algemene regel:**

In alle pensioenregelingen van de overheidssector wordt vanaf 1 januari 2012 de pensioenberekening ingevoerd op basis van de laatste tien dienstjaren.

### **Uitzondering 1 (pensioering wegens ziekte – ziekteminimum):**

Personen die wegens lichamelijke ongeschiktheid op pensioen worden gesteld, kunnen indien nodig onder bepaalde voorwaarden beroep doen op een pensioensupplement indien het gewaarborgd minimumpensioen niet wordt bereikt. Dit gewaarborgd minimumbedrag wordt berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vijf dienstjaren, weliswaar begrensd door een boven- en onderplafond. De pensioenhervorming wijzigt hier niets aan.

### **Uitzondering 2 (personeel NMBS groep en andere ambtenaren voor wie het pensioen nu berekend wordt op een basis van minder dan 5 jaar):**

In tegenstelling tot de andere stelsels werd het pensioen van de NMBS groep vóór de pensioenhervorming niet berekend op basis van de laatste vijf dienstjaren maar op basis van de laatste wedde. Daarom wordt voor deze personeelscategorie vanaf 1 januari 2012 de pensioenberekening ingevoerd op basis van de laatste vier dienstjaren. Dezelfde regel geldt ook voor de andere ambtenaren voor wie het pensioen nu berekend wordt op een basis van minder dan 5 jaar, ook voor hen zal de berekening gebeuren op basis van de laatste vier dienstjaren.

### **Uitzondering 3 (ambtenaren met de laagste pensioenen)**

Indien het bedrag van het pensioen berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste tien loopbaanjaren of van de volledige duur van de loopbaan als die meer dan vijf en minder dan tien jaar bedraagt, lager is dan een bij in Ministerraad overlegd besluit te bepalen bedrag, wordt het pensioen herberekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vijf loopbaanjaren, zonder dat het nieuwe bedrag meer mag bedragen dan het voornoemde bedrag.

### **Overgangsmatregelen in de wet (personen geboren vóór 1962):**

Personen die op 1 januari 2012 reeds de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, behouden de huidige berekeningswijze van hun pensioen, d.w.z. met de huidige refertewedde.



## 12. Bijkomende inlichtingen: de pensioenbrochures

Op de website van de PDOS [www.pdos.be](http://www.pdos.be) zijn de volgende brochures beschikbaar die aanvullende informatie kunnen aanbieden over:

1. “Rustpensioenen van de overheidssector” over de wijze waarop een rustpensioen wordt berekend: die beschikbaar is op deze website.
2. “De loopbaanonderbreking en afwezigheidsperiodes, wat is de invloed ervan op mijn pensioen?”

Klik op: [http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/publications/publications\\_1026.htm](http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/publications/publications_1026.htm)

Deze brochures zijn nog grotendeels geldig in 2012 maar zullen zo snel mogelijk worden aangepast aan de gewijzigde reglementering.

## 13. Bijkomende inlichtingen: contact centrum en pensioenpunten

Het **contact centrum** van de PDOS is bereikbaar:

- Per telefoon: +32 (0)2 558 6000 (binnenkort via een groen nummer)
- Per e-mail: [CC@pdos.fgov.be](mailto:CC@pdos.fgov.be)
- Per brief: PDOS - Victor Hortaplein 40 - bus 30 - 1060 Brussel
- Alle werkdagen van 9u tot 12u en van 13u tot 17u (op vrijdag tot 16u)

Via de **Pensioenpunten** kan iedereen gemakkelijk met de PDOS in contact komen. Bij elk Pensioenpunt staan speciaal opgeleide medewerkers met jarenlange ervaring klaar. Iedereen die algemene of concrete inlichtingen wenst in verband met zijn pensioen als ambtenaar, maar ook algemene inlichtingen in verband met de pensioenen van werknemers en van zelfstandigen, kan hier terecht. De adressen vindt u op [http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/contact/contact\\_1035.htm](http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/contact/contact_1035.htm) en op [http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/pdf/publications/flyer\\_pp\\_nl.pdf](http://www.pdos-sdpsp.fgov.be/pdos/pdf/publications/flyer_pp_nl.pdf).