



Centre d'Expertise des pensions  
Kenniscentrum pensioenen

# L'accord sur les pensions de juillet 2022

Chiffrage des mesures

# Pensioenakkoord juli 2022

Doorrekening van pensioenmaatregelen

Rapport réalisé à la demande du Conseil des ministres restreint

Rapport op vraag van de Kern van Ministers

Octobre 2022 - Oktober 2022

Belliardstraat 14-18  
1040 Brussel

e-mail: [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)  
<https://www.plan.be>

# Inhoudstafel

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Pensioenbonus .....</b>	<b>9</b>
2.1. Modaliteiten en hypothesen	9
2.1.1. Modaliteiten pensioenbonus	9
2.1.2. Hypothesen	10
2.2. Resultaten	12
2.2.1. Simulatieresultaten van een pensioenbonus van 2 euro	12
2.2.2. Simulatieresultaten van een pensioenbonus van 3 euro	19
<b>3. Voorwaarden van effectieve tewerkstelling voor het minimumpensioen .....</b>	<b>25</b>
3.1. Modaliteiten en hypothesen	25
3.1.1. Modaliteiten	25
3.1.2. Hypothesen	27
3.2. Resultaten	29
<b>4. Maatregel gender .....</b>	<b>31</b>
4.1. Modaliteiten en hypothesen	31
4.2. Resultaten	31
<b>5. Impact van de drie maatregelen.....</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage 1: Akkoord Kern pensioenen .....</b>	<b>35</b>
<b>Bijlage 2: Fiche ramingen budgettaire impact hervorming minimumpensioenen - invoering voorwaarde effectieve tewerkstelling .....</b>	<b>38</b>
<b>Bijlage 3: Modifications des conditions d'accès à la pension minimum.....</b>	<b>44</b>
<b>Bijlage 4: Fiche ramingen budgettaire impact maatregel gender .....</b>	<b>49</b>

## Lijst van tabellen

Tableau 1	Ventilation par régime du nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (et qui, en l'absence de bonus, seraient à la retraite) - hypothèse de report minimum ..... 12
Tableau 2	Effets macroéconomiques à moyen terme de l'introduction d'un bonus pension de 2 euros par journée effectivement prestée (hypothèse de report minimum) ..... 13
Tableau 3	Effets macroéconomiques à long terme de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de report minimum) ..... 13
Tableau 4	Impact de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros sur les finances de l'ensemble des administrations publiques de 2023 à 2030 (scénario de report minimum) ..... 14
Tableau 5	Ventilation par régime des dépenses de pension dans un scénario d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de report minimum) ..... 15
Tableau 6	Effet d'aubaine : montant du bonus attribué aux personnes ne prolongeant pas leur activité professionnelle (selon une hypothèse de report minimum, bonus de 2 euros) ..... 15
Tableau 7	Coût budgétaire du vieillissement de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros selon une hypothèse de report minimum (en point de pourcentage du PIB) ..... 16
Tableau 8	Impact van het invoeren van een pensioenbonus op de werkgelegenheid en het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario, naar geslacht ..... 16
Tableau 9	Ventilation par régime du nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (et qui, en l'absence de bonus, seraient à la retraite) - hypothèse de translation ..... 17
Tableau 10	Impact macroéconomique à moyen terme de l'introduction d'un bonus pension de 2 euros par jour travaillé (scénario de translation) ..... 17
Tableau 11	Effets macroéconomiques à long terme de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de translation) ..... 17
Tableau 12	Impact de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros sur les finances de l'ensemble des administrations publiques de 2023 à 2030 (scénario de translation) ..... 18
Tableau 13	Ventilation par régime des dépenses de pension dans un scénario d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de translation) ..... 18
Tableau 14	Effet d'aubaine : montant du bonus attribué aux personnes ne prolongeant pas leur activité professionnelle (selon une hypothèse de translation, bonus de 2 euros) ..... 18
Tableau 15	Coût budgétaire du vieillissement de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros selon une hypothèse de translation (en point de pourcentage du PIB) ..... 19
Tableau 16	Impact van het invoeren van een pensioenbonus op de werkgelegenheid en het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario, naar geslacht ..... 19
Tableau 17	Ventilation par régime du nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (et qui, en l'absence de bonus, seraient à la retraite) - hypothèse de report minimum ..... 19

Tableau 18	Impact macroéconomique à moyen terme de l'introduction d'un bonus pension de 3 euros par jour travaillé (scénario de report minimum) .....	21
Tableau 19	Effets macroéconomiques à long terme de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de report minimum) .....	21
Tableau 20	Impact de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros sur les finances de l'ensemble des administrations publiques de 2023 à 2030 (scénario de report minimum) .....	21
Tableau 21	Ventilation par régime des dépenses de pension dans un scénario d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de report minimum) .....	22
Tableau 22	Effet d'aubaine : montant du bonus attribué aux personnes ne prolongeant pas leur activité professionnelle (selon une hypothèse de report minimum, bonus de 3euros) .....	22
Tableau 23	Coût budgétaire du vieillissement de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros selon une hypothèse de report minimum (en point de pourcentage du PIB) .....	22
Tableau 24	Impact van het invoeren van een pensioenbonus op de werkgelegenheid en het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario, naar geslacht .....	22
Tableau 25	Ventilation par régime du nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (et qui, en l'absence de bonus, seraient à la retraite) - hypothèse de translation .....	22
Tableau 26	Impact macroéconomique à moyen terme de l'introduction d'un bonus pension de 3 euros par jour travaillé (scénario de translation) .....	23
Tableau 27	Effets macroéconomiques à long terme de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de translation) .....	23
Tableau 28	Impact de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros sur les finances de l'ensemble des administrations publiques de 2023 à 2030 (scénario de translation) .....	23
Tableau 29	Ventilation par régime des dépenses de pension dans un scénario d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de translation) .....	23
Tableau 30	Effet d'aubaine : montant du bonus attribué aux personnes ne prolongeant pas leur activité professionnelle (selon une hypothèse de translation, bonus de 3 euros) .....	24
Tableau 31	Coût budgétaire du vieillissement de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros selon une hypothèse de translation (en point de pourcentage du PIB) .....	24
Tableau 32	Impact van het invoeren van een pensioenbonus op de werkgelegenheid en het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario, naar geslacht .....	24
Tabel 33	Toegangsvoorwaarde van effectieve tewerkstelling voor minimumpensioen .....	26
Tabel 34	Soepelere tewerkstellingsvoorwaarde in functie van gelijkgestelde perioden om medische redenen bij gepensioneerden met enkel een loopbaan als werknemer .....	26
Tabel 35	Soepelere tewerkstellingsvoorwaarde in functie van gelijkgestelde perioden om medische redenen bij gepensioneerden met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige .....	27
Tabel 36	Verstrengeerde toegangsvoorwaarde bij om medische redenen gelijkgestelde jaren bij gepensioneerden met enkel een loopbaan als zelfstandige .....	27
Tabel 37	Overgangperiode toegangsvoorwaarde effectieve tewerkstelling voor personen die op 1 januari 2024 niet aan de toegangsvoorwaarden van het minimumpensioen voldoen of jonger zijn dan 55 jaar .....	27

Tabel 38	Soepelere tewerkstellingsvoorwaarde in functie van gelijkgestelde perioden om medische redenen gepensioneerden bij werknemers, bij minimumpensioen onder soepel criterium ...	28
Tabel 39	Budgettaire impact van het invoeren van een tewerkstellingsvoorwaarde voor het minimumpensioen.....	29
Tabel 40	Nieuw ingestroomde gepensioneerden geïmpacteerd door de maatregel (in %) en impact op hun gemiddeld pensioen (jaarbedrag in euro) .....	30
Tabel 41	Budgettaire impact van het invoeren van een gunstigere berekening van het minimumpensioen volgens het soepel criterium.....	31
Tabel 42	Budgettaire kosten van de vergrijzing van de maatregelen van het Pensioenakkoord van de Kern van 19 juli 2022 .....	33
Tabel 43	Impact van de maatregelen op het gemiddeld pensioen van nieuw ingestroomde gepensioneerden .....	34

## Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut die beleidsrelevante studies en vooruitzichten maakt over economische, socio-economische en milieuvraagstukken. Daarnaast bestudeert het de integratie van die vraagstukken in een context van duurzame ontwikkeling. Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen.

De werkzaamheden van het FPB worden steeds gekenmerkt door een onafhankelijke benadering, transparantie en aandacht voor het algemeen welzijn. De kwaliteit van de gegevens, een wetenschappelijke methodologie en de empirische geldigheid van de analyses staan daarbij centraal. Tot slot zorgt het FPB voor een ruime verspreiding van de resultaten van zijn werkzaamheden en draagt zo bij tot het democratisch debat.

Het Federaal Planbureau is EMAS en Ecodynamische Onderneming (drie sterren) gecertificeerd voor zijn milieubeheer.

<https://www.plan.be>

e-mail: [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Saskia Weemaes

**Federaal Planbureau**

Belliardstraat 14-18, 1040 Brussel

tel.: +32-2-5077311

e-mail: [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

<https://www.plan.be>

## Pensioenakkoord juli 2022

Doorrekening pensioenmaatregelen

## L'accord sur les pensions de juillet 2022

Chiffrage des mesures

Octobre 2022- Oktober 2022





## Synthese

Op vraag van de Kern van Ministers onderzoekt dit rapport de budgettaire impact alsook de impact op de pensioenen van mannen en vrouwen van het pensioenakkoord van 19 juli 2022. Dat pensioenakkoord omvat drie maatregelen:

- De invoering van een pensioenbonus voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren;
- De invoering van een tewerkstellingsvoorwaarde voor de toegang tot het minimumpensioen;
- Een aanpassing van het minimumpensioen soepel criterium bij werknemers die ten goede moet komen van gepensioneerde vrouwen (de maatregel gender).

De eerste maatregel betreft de invoering van de pensioenbonus. De pensioenbonus is een aanvulling op het pensioen dat wordt toegekend aan personen die blijven werken nadat ze hebben voldaan aan de voorwaarden voor een vervroegd pensioen of nadat ze de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt. Deze bonus wordt toegekend voor maximaal 3 gewerkte jaren. Het doel is personen aan te moedigen aan het werk te blijven in plaats van met pensioen te gaan. Terwijl sommigen hun beroepsleven inderdaad zullen verlengen als gevolg van de invoering van een bonus, zullen anderen van dit voordeel profiteren ook al blijft hun moment van pensionering ongewijzigd (het gaat hier over personen die ook zonder een bonus zouden zijn blijven werken, ook al voldeden ze aan de voorwaarden om met pensioen te gaan). De evaluatie van de budgettaire gevolgen van een pensioenbonus hangt onder meer af van de omvang van deze twee groepen personen (de budgettaire kosten van een maatregel worden gedefinieerd als het verschil in jaarlijkse uitgaven tussen een scenario waarin een maatregel wordt toegepast en een scenario waarin dat niet het geval is). Het aantal personen dat langer blijft werken (personen uit de eerste groep) is afgeleid van een OESO-studie over financiële prikkels om de beroepsactiviteit voort te zetten. Het aantal personen dat een bonus krijgt zonder hun beroepsleven te verlengen (personen in de tweede groep) zal grotendeels afhangen van de impact van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd (tot 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030) op het pensioneringsgedrag.

Gezien de grote onzekerheid over deze laatste impact, geeft dit rapport de kosten weer van de invoering van een bonus volgens twee tegengestelde hypothesen over de impact van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd op het pensioneringsgedrag. Volgens de hypothese van minimumuitstel stellen alleen personen die niet langer voldoen aan de loopbaanvereisten voor pensionering (in vergelijking met een situatie waarin de wettelijke pensioenleeftijd ongewijzigd blijft) hun pensionering uit. Volgens de verschuivingshypothese leidt de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd met 2 jaar tot een gemiddeld uitstel van de pensioenleeftijd met 2 jaar. Hoewel de verschuivingshypothese als pertinent kan worden beschouwd vanuit het oogpunt van de evaluatie van (macro-economische) langetermijneffecten van het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd, mist ze verfijning wat betreft de impact op korte termijn op de verdeling naar leeftijd en naar loopbaanjaren van diegenen die met pensioen gaan. Vandaar dat, wanneer deze verdeling naar leeftijd een belangrijke rol speelt, de hypothese van minimumuitstel meer geschikt beschouwd kan worden voor een analyse op korte en middellange termijn. Naast deze twee gedragshypothesen, voorziet het rapport in twee bedragen voor de pensioenbonus, een bedrag van 2 euro en een bedrag van 3 euro per effectief gewerkte dag na de vroegst mogelijke pensioendatum.

Afhankelijk van het scenario zouden tussen 4 000 (bonus van 2 euro en verschuivingshypothese) en 11 000 personen (bonus van 3 euro en hypothese van minimumuitstel) hun pensioen uitstellen als gevolg van de invoering van een pensioenbonus. Op lange termijn zou dit grotere aantal werkenden zich in macro-economische termen vertalen in een vrijwel gelijke jobcreatie (het aantal werklozen zou ook licht stijgen). Op korte termijn zou deze extra beroepsbevolking leiden tot minder aanwervingen en meer werkloosheid<sup>1</sup>. Wat de pensioenuitgaven betreft, heeft de invoering van een bonus twee effecten die in tegengestelde richting werken. In de eerste jaren na de invoering van de bonus leidt het uitstel van pensionering tot een vermindering van deze uitgaven (in vergelijking met het referentiescenario). Omgekeerd leiden de toekenning van een bonus en de verhoging van het pensioen als gevolg van de verlenging van de beroepsloopbaan door de bonus na enkele jaren tot een stijging van de pensioenuitgaven.

In vergelijking met scenario's zonder bonus worden de pensioenuitgaven tot 2026 of 2027 verlaagd als gevolg van de invoering van een pensioenbonus in 2024 (voor effectieve prestaties na 1 januari 2023). Daarna liggen de pensioenuitgaven hoger dan de uitgaven in de referentiescenario's (tussen 127 en 246 miljoen euro in 2030, afhankelijk van het beoogde scenario - bedragen uitgedrukt in constante prijzen van 2022). Voor de overheidsfinanciën als geheel is de verslechtering van het vorderingensaldo in 2030 van dezelfde grootteorde als de stijging van de pensioenuitgaven (namelijk een verslechtering van 124 tot 212 miljoen euro, afhankelijk van het beoogde scenario - bedragen uitgedrukt in constante prijzen van 2022). De stijging van de werkloosheidsuitgaven wordt gecompenseerd door een stijging van de fiscale en parafiscale ontvangsten. Op lange termijn verhoogt de invoering van een pensioenbonus de budgettaire kosten van de vergrijzing. In 2070 bedraagt deze stijging tussen 0,1 en 0,3 procentpunt van het bbp, afhankelijk van het gekozen scenario. Tot slot valt op te merken dat bijna evenveel mannen als vrouwen hun beroepsactiviteit voortzetten en dat over het algemeen het pensioen van mannen en vrouwen op een gelijkaardige manier toeneemt na de invoering van een pensioenbonus.

De tweede maatregel heeft betrekking op de toegang tot het minimumpensioen. De huidige toegangsvoorwaarden verschillen al naargelang het type minimumpensioen en het stelsel en houden zowel rekening met gewerkte als met gelijkgestelde periodes. Aan de huidige toegangsvoorwaarden wordt voor nieuwe pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2024 een bijkomende toegangsvoorwaarde van effectieve tewerkstelling toegevoegd. In het minimumpensioen streng criterium bij werknemers geldt als bijkomende voorwaarde dat minstens 20 jaar 250 dagen wordt *gewerkt*. In het minimumpensioen soepel criterium bij werknemers is dit 20 jaar van 156 dagen werk (de facto betekent dit dat iemand toegang heeft na 16 jaar voltijds werk in het streng criterium en 10 jaar voltijds werk in het soepel criterium). In geval van een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige gelden dezelfde voorwaarden maar dan op basis van de prestaties in beide stelsels. Voor gepensioneerden met uitsluitend een loopbaan als zelfstandige geldt als toegangsvoorwaarde dat er 16 gewerkte jaren moeten zijn. De verstrengde toegangsvoorwaarde zal ook van toepassing zijn in het ambtenarenstelsel maar we verwachten dat de impact in dit stelsel verwaarloosbaar is. Merk op dat bepaalde gelijkgestelde periodes ook worden aanzien als een *gewerkte* periode: het betreft onder meer periodes van

---

<sup>1</sup> Algemeen wordt aangenomen dat de evolutie van de werkgelegenheid op korte- en middellange termijn voornamelijk wordt gestuurd door vraagmechanismen en op lange termijn door aanbodmechanismen. Met andere woorden, op korte- en middellange termijn, en voor zover personen die blijven werken geen knelpuntberoep uitoefenen, zou een toename van de beroepsbevolking meer leiden tot een stijging van de werkloosheid dan tot een (netto)jobcreatie.

moederschapsrust of inactiviteit ten gevolge een handicap. Ook zijn de toegangsvoorwaarden soepeler voor de om medische redenen gelijkgestelde periodes en gelden er bepaalde overgangstermijnen. Zo geldt de maatregel niet voor individuen die op 1 januari 2024 55 jaar of ouder zijn en op dat moment al aan de toegangsvoorwaarde voor het minimumpensioen voldoen en dus 30 jaar pensioenopbouw hebben. Ook voor de andere individuen geldt een overgangstermijn die maakt dat de maatregel pas op kruissnelheid zal zijn als individuen die op 1 januari 2024 53 jaar of jonger zijn hun pensioen zullen opnemen.

Wat zijn de geschatte budgettaire gevolgen van de maatregel? De maatregel, die ingaat op 1 januari 2024, leidt vanaf 2026 tot een besparing. In 2026 bedraagt deze besparing 0,4 miljoen euro. Deze besparing neemt geleidelijk aan toe tot 25,2 miljoen euro in 2040 (bedragen in constante prijzen van 2022). Uitgedrukt als percentage van het bbp bedraagt dit zowel in 2040 als in 2070 0,0%. Op lange termijn heeft deze maatregel dan ook nauwelijks impact op de budgettaire kosten van de vergrijzing.

De maatregel zal vooral effect hebben op vrouwen. Zo'n 3,9% van de vrouwen met enkel een loopbaan als werknemer of een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige worden geïmpacteerd. Bij mannen is dat 2,0%. Het gemiddeld pensioen van alle recent gepensioneerden (met inbegrip van diegenen waarop de maatregel geen effect heeft) daalt met 0,1% bij vrouwen met enkel een loopbaan als werknemer of een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige. Bij gepensioneerden met enkel een loopbaan als zelfstandige heeft de maatregel gevolgen voor 0,3% van de vrouwen en 0,1% van de mannen. De daling van het gemiddelde nieuwe pensioen (dus van alle recent gepensioneerden) is dan ook gering.

De derde maatregel betreft een voordeligere berekening van het minimumpensioen soepel criterium bij werknemers. Op dit moment gebeurt deze berekening als volgt: het minimumpensioen wordt berekend door het bedrag van het minimumpensioen na een volledige loopbaan te vermenigvuldigen met een breuk met als noemer  $45 \times 312$  (dan wel 45 jaar voltijdse pensioenopbouw van 312 dagen) en in de teller het aantal dagen pensioenopbouw in de loopbaan. Volgens de derde maatregel zal voor maximaal 5 loopbaanjaren van vóór 2002 niet met noemer  $45 \times 312$  worden geteld maar met noemer  $45 \times 250$ . De teller wordt daarbij geplafonneerd tot 250 dagen.

De derde maatregel leidt tot budgettaire meerkosten die stijgen van 0,4 miljoen euro in 2024 tot 6,6 miljoen euro in 2035. Vervolgens dalen de kosten tot 6 miljoen euro in 2040 (bedragen in constante prijzen van 2022). Uitgedrukt als percentage van het bbp bedraagt dit zowel in 2040 als in 2070 0,0%. Op lange termijn zullen de meerkosten verminderen naarmate het aantal jaren vóór 2002 in de pensioenberekening van nieuwe generaties gepensioneerden afneemt.

Als gevolg van de maatregel zien 4,2% van de vrouwelijke en 1,6% van de mannelijke recent gepensioneerde werknemers hun pensioen toenemen. Bekijken we de impact op het pensioen van alle recent gepensioneerden, dan zien we een stijging met 0,1% bij vrouwen en een minieme toename bij mannen aangezien deze maatregel op hen minder betrekking heeft. Zoals aangeven zal de impact op lange termijn verminderen.

## Synthèse

À la demande du Conseil des ministres restreint, ce rapport examine l'impact budgétaire de l'accord des pensions du 19 juillet 2022 ainsi que ses effets sur les pensions des hommes et des femmes. Cet accord inclut trois mesures :

- l'introduction d'un bonus de pension pour les salariés, les indépendants et les fonctionnaires ;
- l'introduction d'une condition de travail effectif pour l'accès à la pension minimum ;
- une adaptation du critère souple d'accès à la pension minimum de salarié qui doit bénéficier aux pensionnées (la mesure genre).

La première mesure vise à introduire un bonus de pension. Le bonus de pension est un supplément de pension pour les journées effectivement prestées par une personne après qu'elle a satisfait aux conditions pour un départ anticipé ou après qu'elle a atteint l'âge légal de la retraite. Ce bonus est accordé pour un maximum de trois années travaillées. Il a pour objectif d'inciter les travailleurs à poursuivre leur activité professionnelle plutôt que de partir à la retraite. Alors que certaines personnes prolongeront leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus, d'autres pourraient bénéficier de cet avantage tout en ne modifiant pas leur date de départ à la retraite (les personnes qui, en l'absence d'un bonus auraient continué leur activité professionnelle alors qu'elles remplissaient les conditions pour partir à la retraite). L'évaluation des conséquences budgétaires d'un bonus de pension dépend notamment de l'ampleur de ces deux groupes de personnes (le coût budgétaire d'une mesure étant défini comme la différence de dépenses annuelles entre un scénario où une mesure est appliquée et un scénario où elle ne l'est pas). Le nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle (personnes du premier groupe) est déduit d'une étude sur les incitants financiers à la poursuite de l'activité, réalisée par l'OCDE. Le nombre de personnes bénéficiant d'un bonus sans prolonger leur activité professionnelle (personnes du deuxième groupe) dépendra grandement des conséquences du relèvement de l'âge légal (à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030) sur les comportements de départ à la retraite.

Vu la grande incertitude quant à ces conséquences, ce rapport évalue le coût de l'introduction d'un bonus selon deux hypothèses opposées sur les conséquences du relèvement de l'âge légal sur les comportements de départ à la retraite. Selon l'hypothèse de report minimum, seules les personnes qui ne remplissent plus (par comparaison avec une situation où l'âge légal de la retraite est inchangé) les conditions de carrière pour un départ à la retraite reportent leur départ. Selon l'hypothèse de translation, le relèvement de deux années de l'âge légal de la retraite se traduit par un report moyen de deux années de l'âge de départ à la retraite. Si l'hypothèse de translation peut être considérée comme pertinente dans l'optique de l'évaluation des effets (macroéconomiques) de long terme du relèvement de l'âge légal, elle manque de raffinement lorsqu'il s'agit d'évaluer les conséquences de ce relèvement sur la distribution par âge et par durée de carrière des personnes partant à la retraite. Dès lors, l'hypothèse de report minimum peut, lorsque cette distribution par âge joue un rôle important, être considérée comme plus appropriée dans l'évaluation d'effets de court ou moyen terme. Outre ces deux hypothèses de comportements, ce rapport envisage deux montants de bonus de pension, un montant

de 2 euros et un montant de 3 euros par journée effectivement prestée après la première date possible de départ à la retraite.

Selon le scénario retenu, entre 4 000 (bonus de 2 euros et hypothèse de translation) et 11 000 personnes (bonus de 3 euros et hypothèse de report minimum) devraient reporter leur départ à la retraite à la suite de l'introduction d'un bonus de pension. Si à long terme, ce nombre accru de personnes actives devrait se traduire, en termes macroéconomiques, par une création d'emplois presque équivalente (le nombre de chômeurs devrait également croître légèrement), à court terme, cette population active supplémentaire devrait se matérialiser par moins d'embauches et davantage de chômage<sup>2</sup>. En matière de dépenses de pension, l'introduction d'un bonus engendre deux effets inverses. Les premières années après l'introduction du bonus, les dépenses diminuent (par comparaison au scénario de référence) en raison des reports de départ à la retraite. A l'inverse, après quelques années, l'octroi d'un bonus et l'accroissement de la pension lié à la prolongation de l'activité professionnelle consécutive au bonus tendent à accroître les dépenses de pension.

Par comparaison à des scénarios sans bonus, les dépenses de pension se réduisent jusqu'en 2026 ou 2027 en conséquence de l'instauration d'un bonus de pension en 2024 (pour des prestations effectives postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2023). Par la suite, les dépenses de pension excèdent les dépenses des scénarios de référence (d'un montant compris entre 127 et 246 millions d'euros en 2030 selon le scénario envisagé – montants exprimés à prix constants de 2022). Pour les finances publiques considérées dans leur ensemble, la dégradation du solde de financement est, en 2030, d'un ordre de grandeur comparable au relèvement des dépenses de pension (à savoir une dégradation d'un montant compris entre 124 et 212 millions d'euros selon le scénario envisagé – montants exprimés à prix constants de 2022). L'accroissement des dépenses de chômage est compensé par une hausse des recettes fiscales et parafiscales. À long terme, l'introduction d'un bonus de pension accroît le coût budgétaire du vieillissement. En 2070, cet accroissement est compris entre 0,1 et 0,3 point de pourcentage du PIB selon le scénario retenu. Pour finir, remarquons que pratiquement autant d'hommes que de femmes prolongent leur activité professionnelle et qu'en général hommes et femmes voient leur pension s'accroître de manière similaire à la suite de l'introduction d'un bonus pension.

La deuxième mesure a trait à l'accès à la pension minimum. Les conditions d'accès actuelles varient déjà selon le type de pension minimum et le régime et tiennent compte à la fois des périodes prestées et assimilées. Pour les pensions qui prennent cours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, une nouvelle condition de travail effectif vient s'ajouter aux conditions d'accès existantes. S'agissant du critère strict d'accès à la pension minimum de salarié, la condition supplémentaire est que les salariés doivent avoir travaillé 250 jours pendant au moins 20 ans. Pour le critère souple, la condition est que les salariés aient travaillé 156 jours pendant 20 ans (cela signifie de facto qu'une personne a accès à la pension minimum après 16 ans de travail à temps plein dans le critère strict et après 10 ans de travail à temps plein dans le critère souple). Dans le cadre de carrières mixtes de salarié et d'indépendant, les mêmes conditions s'appliquent, mais se rapportent aux prestations dans les deux régimes. Pour ce qui est des carrières

---

<sup>2</sup> Il est communément admis que l'évolution de l'emploi est principalement dictée, à court-moyen terme, par des mécanismes de demande et, à long terme, par des mécanismes d'offre. Autrement dit, à court-moyen terme, et dans la mesure où les personnes prolongeant leur activité professionnelle n'exercent pas un métier en pénurie, une augmentation de la population active devrait se traduire dans une plus grande mesure par une augmentation du chômage que par une création (nette) d'emplois.

d'indépendant, la condition est de 16 années de travail effectif. La condition d'accès plus stricte s'applique également dans le régime de la fonction publique, mais nous pensons que l'impact dans ce système sera négligeable. Notez que certaines périodes assimilées sont également considérées comme des périodes *travaillées* : il s'agit notamment des périodes de repos de maternité ou d'inactivité suite à handicap. Les conditions d'accès sont également plus souples pour les périodes assimilées pour raisons médicales et certaines périodes transitoires ont été définies. Ainsi, la mesure ne s'applique pas aux personnes qui auront 55 ans ou plus au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et qui répondront déjà à la condition d'accès à la pension minimum à cette date et auront donc constitué des droits à la pension pendant 30 ans. Il existe également une période de transition pour les autres individus, ce qui signifie que la mesure n'atteindra sa vitesse de croisière que lorsque les personnes âgées de 53 ans ou moins au 1<sup>er</sup> janvier 2024 partiront à la retraite.

Quel est l'impact budgétaire estimé de la mesure ? Cette mesure, qui entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024, engendrera des économies à partir de 2026. En 2026, l'économie s'élève à 0,4 million d'euros. Elle augmente ensuite progressivement pour atteindre 25,2 millions d'euros en 2040 (montants exprimés à prix constants de 2022). Exprimée en pourcentage du PIB, elle représente 0,0% du PIB tant en 2040 qu'en 2070. Cette mesure a dès lors une incidence très faible à long terme sur le coût budgétaire du vieillissement.

Cette mesure touchera principalement les femmes. Environ 3,9 % des femmes ayant uniquement une carrière de salariée ou une carrière mixte de salariée et d'indépendante sont concernées, contre 2,0 % des hommes. La pension moyenne de tous les jeunes pensionnés (en ce compris ceux qui ne sont pas impactés par la mesure) diminue de 0,1 % chez les femmes ayant eu une carrière de salariée ou une carrière mixte de salariée et d'indépendante. Pour ce qui concerne les personnes n'ayant travaillé qu'à titre d'indépendant, la mesure a des répercussions pour 0,3 % des femmes et 0,1 % des hommes. La nouvelle pension moyenne (c'est-à-dire la pension de tous les jeunes retraités) diminue alors de manière limitée.

La troisième mesure définit un calcul plus favorable du critère souple s'appliquant à la pension minimum de salarié. Actuellement, le calcul est le suivant : la pension minimum est calculée en multipliant le montant de la pension minimum après une carrière complète par une fraction ayant pour dénominateur  $45 \times 312$  (c'est-à-dire 45 années de constitution de pension à temps plein à raison de 312 jours par an) et pour numérateur le nombre de jours de carrière comptabilisés pour la pension. La troisième mesure prévoit que maximum 5 années de carrière antérieures à 2002 ne seront plus comptabilisées avec le dénominateur  $45 \times 312$  mais bien avec le dénominateur  $45 \times 250$ . Le numérateur est alors plafonné à 250 jours.

La troisième mesure entraîne un surcoût budgétaire qui passe de 0,4 million d'euros en 2024 à 6,6 millions d'euros en 2035. Ensuite, ce surcoût redescend à 6 millions d'euros en 2040 (montants exprimés à prix constants de 2022). Exprimé en pourcentage du PIB, il représente 0,0% du PIB tant en 2040 qu'en 2070. A long terme, le surcoût se réduit d'autant plus que le nombre d'années antérieures à 2002 retenues dans le calcul de la pension se réduit pour les nouvelles générations de pensionnés.

Cette mesure entraîne une augmentation de la pension de 4,2 % des femmes et 1,6 % des hommes salariés récemment partis à la retraite. Si l'on examine les effets de la mesure sur la pension de l'ensemble

des jeunes retraités, on constate une augmentation de 0,1 % de la pension chez les femmes et une augmentation minimale chez les hommes, dès lors que cette mesure les concerne moins. Pour la raison évoquée précédemment, ces effets se réduisent à long terme.

# 1. Inleiding

Aan het Kenniscentrum Pensioenen werd de vraag voorgelegd om het pensioenakkoord van de Kern van 19 juli 2022 door te rekenen. Het akkoord van de Kern (zie bijlage 1) omvat drie maatregelen:

- De invoering van een pensioenbonus voor werknemers, zelfstandigen en in de overheidsregeling,
- De invoering van een tewerkstellingsvoorwaarde voor de toegang tot het minimumpensioen,
- Een maatregel in verband met de genderkloof in de werknemersregeling.

Van deze maatregelen werd gevraagd om de budgettaire impact te berekenen en de impact op het pensioen van vrouwen te onderzoeken.

Het voorliggende rapport bespreekt eerst voor iedere maatregel afzonderlijk de afgesproken modaliteiten en de hypothesen die gehanteerd worden bij de doorrekening van de maatregel (secties 2, 3 en 4). Ieder van deze secties rapporteert ook over de gesimuleerde resultaten. In een 5<sup>de</sup> en laatste sectie worden de drie maatregelen samengebracht en wordt hun gezamenlijke impact doorgerekend.

Dit rapport en de resultaten kwamen tot stand op basis van een samenwerking tussen de Federale Pensioendienst (FPD), het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ), de FOD Sociale Zekerheid en het Federaal Planbureau (FPB).



## 2. Pensioenbonus

Hierna stellen we de resultaten voor van de budgettaire impact van het invoeren van een pensioenbonus geraamd door het FPB. Er werden verschillende scenario's voor het invoeren van een pensioenbonus gesimuleerd, die van elkaar verschillen met betrekking tot het bedrag van de bonus en de gedragshypothese bij het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030. Alvorens de resultaten weer te geven, stellen we hierna de modaliteiten en hypothesen voor die werden weerhouden in de voorgestelde simulaties.

### 2.1. Modaliteiten en hypothesen

#### 2.1.1. Modaliteiten pensioenbonus

De modaliteiten van de bonus zijn gebaseerd op de nota van de Kern van ministers van 19 juli 2022 (zie bijlage 1). Dit voorstel beschrijft de invoering van de pensioenbonus in het werknemersstelsel, zelfstandigenstelsel en ambtenarenstelsel met de volgende modaliteiten:

- Opbouw vanaf de datum dat men voldoet aan de huidige voorwaarden voor vervroegd pensioen;
- Personen die op wettelijke pensioenleeftijd niet aan de voorwaarden van het vervroegd pensioen voldoen, zullen eveneens de bonus kunnen genieten;
- Maximum 3 jaar;
- Constant bedrag van [2 - 2,5 - 3] euro bruto per gewerkte dag maar vrijgesteld van ZIV en solidariteitsbijdrage;
- Voorwaarde van effectieve tewerkstelling op de eerste dag waarop men de pensioenbonus begint op te bouwen;
- Komt bovenop het minimumpensioen;
- 30 dagen gelijkgestelde dagen per kalenderjaar mogelijk, tijdskrediet en loopbaanonderbreking worden uitgesloten;
- Beperking van de bonus tot het Wijninckx-plafond.

De simulatieresultaten in dit rapport houden geen rekening met de twee laatste modaliteiten, namelijk een gelijkstelling van 30 dagen per jaar en de beperking tot het Wijninckx-plafond<sup>3</sup>. Verder wordt uitgegaan van een opbouw van de bonus vanaf januari 2023 voor nieuwe gepensioneerden vanaf januari 2024.

---

<sup>3</sup> Uit de gegevens van het pensioenkadaster blijkt dat in december 2017 1,26% van de gepensioneerden met enkel een rustpensioen ambtenaar een pensioen had dat werd afgetopt door het absoluut plafond.

## 2.1.2. Hypothesen

### a. Gedragshypothese bij het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030

De effecten van de invoering van een pensioenbonus worden bepaald als het verschil tussen een scenario met een pensioenbonus en een referentiescenario dat uitgaat van een ongewijzigd beleid. Gegeven de onzekerheid over het gedrag dat zal worden aangenomen bij de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en in 2030, werden twee referentiescenario's opgesteld die van elkaar verschillen op vlak van de gehanteerde gedragshypothese bij het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd.

Een eerste referentiescenario is het referentiescenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing van juli 2021, geactualiseerd met nieuwe loopbaangegevens ontvangen van de FPD in het kader van de simulatie rond de bonus. Dit scenario gaat bij het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030 uit van de verschuivingshypothese. Deze hypothese stelt dat een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd met één jaar resulteert in een pensioneringsuitstel van één jaar, ook bij vervroegd gepensioneerd. Deze hypothese kan weliswaar als pertinent worden beschouwd vanuit het oogpunt van de evaluatie van (macro-economische) langetermijneffecten van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd maar mist enige verfijning wat betreft de impact op korte termijn op de verdeling naar leeftijd en naar loopbaanjarren van diegenen die met pensioen gaan.

Dit is één van de redenen waarom de hypothese van minimumuitstel de basis vormt voor het tweede referentiescenario dat in dit rapport wordt gehanteerd. Deze gedragshypothese gaat ervan uit dat enkel personen die niet meer voldoen aan de loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen hun pensionering uitstellen tot ze de wettelijke pensioenleeftijd bereiken, of in aanmerking komen voor vervroegd pensioen. Concreet gaat het hier om 65-jarigen met een loopbaanduur van minder dan 42 jaar bij een wettelijke pensioenleeftijd van 66 jaar in 2025 (en 66-jarigen met een loopbaanduur van minder dan 42 jaar in 2030). Deze hypothese, voor zover zij leidt tot een meer genuanceerde verdeling naar leeftijd en loopbaanduur, biedt waarschijnlijk een betere basis voor de evaluatie van de effecten op middellange termijn van de invoering van een pensioenbonus.

Merk op dat de gestelde gedragshypothese niet zonder gevolg is op de geraamde budgettaire kosten voor de vergrijzing.<sup>4</sup> Maar deze hypothese heeft ook gevolgen voor de geraamde impact van de invoering van de bonus. Enerzijds is er het effect op het volume van het "buitenkans-effect". Met het "buitenkans-effect" ("effet d'aubaine") bedoelen we de personen die een bonus toegekend krijgen zonder dat ze hiervoor hun pensioneringsgedrag veranderd hebben. Het gaat om personen die blijven werken terwijl zij aan de voorwaarden voor vervroegde pensionering voldoen en die op dezelfde datum met pensioen zullen gaan, ongeacht of een bonus wordt toegekend of niet. Volgens het scenario van de verschuivingshypothese zijn er bijvoorbeeld meer mensen actief op latere leeftijd dan volgens het scenario van minimumuitstel. Het volume van het buitenkans-effect zal dan ook groter zijn bij het scenario van verschuivingshypothese dan bij het scenario van minimumuitstel. Anderzijds, is het

---

<sup>4</sup> Een referentiescenario dat uitgaat van de hypothese van minimumuitstel bij het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd impliceert hogere budgettaire kosten van de vergrijzing dan in het verschuivingscenario (in het Jaarlijks Verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing 2015 ten belope van 0,8 procentpunt van het bbp).

volume van het mogelijk gedragseffect (mensen die hun pensionering uitstellen omwille van de bonus) kleiner onder de verschuivingshypothese dan onder minimumuitstel.

#### **b. Gedragshypothese bij het invoeren van een bonus**

De uitwerking van een gedragshypothese naar aanleiding van het invoeren van een pensioenbonus steunt op een methode die nagaat hoeveel mensen hun pensionering uitstellen en actief blijven na de invoering van een pensioenbonus. Om de impact van de pensioenbonus op de werkgelegenheid te meten, gebruiken we de macro-economische methode van Duval (2003)<sup>5</sup> over de impact die de impliciete belasting op de voortzetting van de arbeid heeft op het gedrag van actieve personen. Hoewel het oorspronkelijke werk dateert van 2003, wordt deze methode ook nog hernomen in meer recente macro-economische studies<sup>6</sup>. Bovendien is deze keuze voorafgegaan door een uitgebreid literatuuronderzoek van studies die het effect van financiële stimuli op de verlenging van de beroepsactiviteit of uitstel van pensionering hebben onderzocht. Desondanks moeten de in dit rapport gemaakte ramingen op basis van de methode van Duval toch met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Naast de anciënniteit van de studie, evalueert de studie het gedrag van uitstel van pensionering op basis van een panel van OESO-landen waarvan de kenmerken van de arbeidsmarkt en de pensioenstelsels kunnen verschillen van de Belgische kenmerken en stelsels. Met andere woorden, de ex-post-effecten van de invoering van een bonus op de verlenging van de activiteit zouden anders kunnen zijn dan die weerhouden bij de uitwerking van de scenario's die in dit rapport worden voorgesteld. We lichten hierna kort de methode van Duval toe.

De impliciete belasting op de voortzetting van arbeid wordt bepaald op basis van het begrip pensioenkapitaal (“pension wealth”). Dat is de actuariële waarde van de toekomstige pensioenen waarop een individu recht heeft. Het pensioenkapitaal evolueert naargelang van de leeftijd aangezien de voortzetting van een beroepsactiviteit doorgaans synoniem is met het voorlopig verzaken aan een uitkering, maar ook met een verhoging van het toekomstig pensioen. Bij een daling van het pensioenkapitaal als gevolg van de voortgezette arbeid, wat zich voordoet wanneer het extra pensioen door bijkomende loopbaanjaren kleiner is dan de pensioenuitkering waaraan men verzaakt door te werken, spreekt men van een impliciete belasting van de voortgezette beroepsactiviteit.

De pensioenbonus werkt het langer actief blijven in de hand door de impliciete belasting op de voortzetting van de arbeid te verminderen. De schommelingen van de impliciete belasting op de voortzetting van de arbeid verschillen naargelang de karakteristieken van het individu (zoals de leeftijd, de regeling en het geslacht). De ramingen van Duval koppelen de kansen om actief te blijven na de vroegst mogelijke pensioneringsdatum (60 jaar) aan de impliciete belasting op de voortzetting van de arbeid. Door gebruik te maken van de door Duval berekende elasticiteiten en door de raming van de variaties in de impliciete belasting op de voortzetting van arbeid<sup>7</sup>, kunnen we de gevolgen van de invoering van een pensioenbonus op de activiteit van de ouderen evalueren.

<sup>5</sup> Duval R. (2003), The Retirement effects of Old-Age Pension and Early retirement Schemes in OECD Countries, OECD Working Paper n° 370.

<sup>6</sup> Zie bijvoorbeeld IMF (2016), Time for a Supply-Side Boost? Macro-economic Effects of Labor and Product Market Reforms in Advanced Economies, In: World Economic Outlook, hoofdstuk 3, april, Internationaal Monetair Fonds.

<sup>7</sup> Concreet werden de elasticiteiten uit Model B hernomen, voorgesteld in Tabel 2 op p. 30 van de studie van Duval.

## 2.2. Resultaten

Hierna stellen we de simulatieresultaten voor van het invoeren van een pensioenbonus, enerzijds een bonus van 2 euro bruto per gewerkte dag (sectie 2.2.1) en anderzijds een bonus van 3 euro per gewerkte dag (sectie 2.2.2). De simulatie van een pensioenbonus van 2,5 euro werd niet uitgevoerd aangezien uit de in dit hoofdstuk gepresenteerde resultaten blijkt dat de effecten van de invoering van een bonus sterk evenredig zijn met het bedrag ervan. De effecten van het invoeren van een pensioenbonus worden bepaald als het verschil tussen een scenario met een pensioenbonus en een referentiescenario dat uitgaat van een ongewijzigd beleid. Zoals toegelicht in sectie 2.1.2.a zijn de simulaties van het invoeren van een bonus uitgevoerd bij twee referentiescenario's die van elkaar verschillen inzake de gedragshypothese bij het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd. Voor iedere bonusvariant (2 euro, 3 euro) worden telkens de resultaten voorgesteld bij een referentiescenario gebaseerd op de gedragshypothese van minimumuitstel (sectie a) en bij een referentiescenario gebaseerd op de verschuivingshypothese (sectie b).

### 2.2.1. Simulatieresultaten van een pensioenbonus van 2 euro

#### a. Gedragshypothese van minimumuitstel bij optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030

Le bonus de pension réduit le taux implicite de taxation à la poursuite de l'activité ou, en d'autres termes, incite les travailleurs âgés à prolonger leur activité professionnelle. Le nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle est dérivé des élasticités estimées par Duval (voir section 2.1.2.b). L'hypothèse est faite que les effets du bonus sur les comportements d'activité arrivent à maturité en 2 ans. Au-delà de 2023, entre 6 000 et 8 000 personnes prolongent leur activité professionnelle (par comparaison au scénario de référence de report minimum, voir Tableau 1).

Si les salariés sont les plus nombreux à prolonger leur activité professionnelle (environ 4 000 personnes en 2070), c'est dans le régime indépendant que la proportion de personnes prolongeant leur activité est la plus importante. Le bonus étant d'un montant forfaitaire, il engendre un relèvement proportionnellement plus important de la pension dans le régime indépendant que dans le régime salarié (la pension moyenne dans le régime indépendant étant moins élevée que celle dans le régime salarié). C'est dans la fonction publique, où la pension moyenne est la plus élevée, que le nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle est le plus faible.

**Tableau 1** Ventilation par régime du nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (et qui, en l'absence de bonus, seraient à la retraite) - hypothèse de report minimum  
*En milliers*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2040	2070
Régime salarié	1,6	3,4	3,6	4,1	4,3	3,8	3,8	3,5	3,6	3,9
Régime indépendant	1,0	2,1	2,0	2,6	3,0	2,6	2,7	1,8	2,7	2,8
Fonction publique	0,2	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,6
Total	2,8	5,9	6,0	7,2	7,8	6,9	6,9	5,7	6,8	7,3

Au niveau macroéconomique, le relèvement de l'emploi ne correspond pas au nombre de travailleurs âgés reportant leur départ à la retraite pour prolonger leur activité professionnelle. Les personnes

prolongeant leur activité professionnelle vont accroître la population active, l'offre de travail. Il est communément admis que l'évolution de l'emploi est principalement dictée, à court-moyen terme, par des mécanismes de demande et, à long terme, par des mécanismes d'offre. Autrement dit, à court-moyen terme, et dans la mesure où les personnes prolongeant leur activité professionnelle n'exercent pas un métier en pénurie, une augmentation de la population active devrait se traduire dans une plus grande mesure par une augmentation du chômage que par une création (nette) d'emplois.

Le Tableau 2 illustre l'impact macroéconomique jusqu'en 2030<sup>8</sup> de l'introduction d'un bonus pension de deux euros, selon le scénario de report minimum en matière de comportement suite au relèvement de l'âge légal en 2025 et 2030. Comme expliqué ci-dessus, le taux de chômage est légèrement plus élevé, de 0,1 point de pourcentage en 2030, par rapport à la simulation de référence. L'emploi total ne varie presque pas pendant les premières années puis commence à s'accroître, grâce à une réduction du salaire moyen induite par le relèvement de la population active. En 2030, l'emploi total serait relevé de 2000 unités, soit environ 35% du relèvement de la population active. Les effets sur la consommation privée, le revenu disponible réel et le PIB sont faibles.

**Tableau 2 Effets macroéconomiques à moyen terme de l'introduction d'un bonus pension de 2 euros par journée effectivement prestée (hypothèse de report minimum)**  
*Ecart en % de la simulation de référence, sauf mention contraire*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Revenu disponible réel des ménages	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Consommation finale privée en volume	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
PIB en volume	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Emploi total en milliers	0,1	0,3	0,6	1,1	1,6	1,7	2,1	2,0
Taux de chômage <sup>(a)</sup> (écart en point de pourcentage)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

a. taux de chômage = nombre de chômeurs en % de la population active ; données administratives

A long terme, le taux de chômage d'équilibre dans le scénario bonus est, par hypothèse, identique au taux de chômage d'équilibre du scénario de référence. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 69 ans est de 0,3 points de pourcentage plus élevé à long terme dans le scénario avec bonus (Tableau 3).

**Tableau 3 Effets macroéconomiques à long terme de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de report minimum)**

	2040	2070
Taux d'emploi des 55-69 ans - différence par rapport au scénario de référence de report minimum (en point de pourcentage)	0,3	0,3
Taux d'emploi - différence par rapport au scénario de référence de report minimum (en point de pourcentage)	0,1	0,1
PIB - différence rapportée au PIB du scénario de référence de report minimum (en %)	0,1	0,1

L'introduction du bonus de pension engendre deux effets jouant en sens inverse sur les dépenses de pension. D'une part, les reports de départ à la retraite engendrent une réduction des dépenses de pension (par comparaison au scénario de référence). D'autre part, l'octroi d'un bonus et l'accroissement

<sup>8</sup> En raison des spécificités de cette mesure bonus de pension, les résultats de moyen terme ont été fournis grâce à un modèle stylisé, basé sur des indicateurs (élasticités, comportements...) et certaines relations macroéconomiques du modèle macrosectoriel Hermes.

de la pension lié à la prolongation de l'activité professionnelle induite par le bonus tendent à accroître les dépenses de pension.

Jusqu'en 2027, l'introduction du bonus réduit les dépenses de pension (par comparaison à la simulation de référence). Par la suite, ces dépenses deviennent supérieures à celles de la simulation de référence, le second effet du bonus l'emportant sur le premier. En comparaison avec la simulation de référence, l'ensemble des prestations sociales est réduit de manière moins prononcée que les dépenses de pension jusqu'en 2027, et est davantage relevé à partir de 2028, en raison d'un surcroît de dépenses de chômage (cf. Tableau 4).

Initialement, les recettes publiques s'accroissent (par comparaison au scénario de référence) au travers des cotisations sociales et des impôts (directs et indirects), principalement en raison de l'accroissement des revenus lié au fait que les personnes âgées prolongeant leur carrière professionnelle ont des salaires plus élevés que les travailleurs moins âgés. Par la suite, les recettes sont influencées par des évolutions jouant en sens contraires. D'une part, l'augmentation de l'offre de travail entraîne un ralentissement de la croissance des salaires. Par contre, le surcroît de dépenses sociales et l'augmentation de l'emploi tendent à relever les recettes.

Dans ce contexte, le solde de financement s'améliore jusque 2026. Par la suite, les recettes publiques sont encore supérieures à celles de la simulation de référence mais dans une moindre ampleur que le surcroît de dépenses sociales. Le solde de financement se dégrade jusqu'en 2030. Remarquons toutefois que cette dégradation demeure limitée et n'est pas perceptible lorsqu'elle est exprimée en % du PIB.

**Tableau 4 Impact de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros sur les finances de l'ensemble des administrations publiques de 2023 à 2030 (scénario de report minimum)**  
Ecart par rapport à la simulation de référence en millions d'euros à prix constants de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100), indice de prix en vigueur en septembre 2022) (sauf mention contraire)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Prestations sociales</b>	-31,5	-25,9	-4,8	-14,5	72,7	97,5	136,7	180,7
dont pensions	-67,6	-104,1	-80,9	-100,8	-15,5	24,4	67,6	127,4
<b>Dépenses primaires</b>	-31,5	-25,9	-4,8	-14,5	72,7	97,5	136,7	180,7
<b>Recettes</b>	12,3	35,6	28,9	24,6	53,2	38,8	52,0	52,0
dont impôts indirects	0,2	6,1	6,6	5,2	19,4	18,5	24,9	28,4
dont impôts directs	3,1	10,9	9,8	8,7	21,0	17,6	23,2	24,3
dont cotisations sociales effectives	9,1	18,5	12,5	10,7	12,8	2,7	3,9	-0,8
<b>Solde primaire</b>	43,8	61,5	33,7	39,0	-19,4	-58,7	-84,7	-128,7
Charges d'intérêts	0,0	-0,5	-1,2	-1,7	-2,3	-2,2	-1,5	-0,2
<b>Solde de financement</b>	43,8	62,0	35,0	40,7	-17,1	-56,6	-83,3	-128,5
<b>Prestations sociales en % du PIB</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Solde de financement en % du PIB</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Au-delà de 2030, les dépenses de pension continuent de s'accroître (comparativement au scénario de référence, Tableau 5) à mesure que davantage de générations de pensionnés ont bénéficié d'un bonus de pension (en 2024, une seule génération de personnes partant à la retraite bénéficie d'un bonus, en 2025, 2 générations en bénéficient...).

**Tableau 5 Ventilation par régime des dépenses de pension dans un scénario d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de report minimum)**  
*Différence par rapport au scénario de référence de report minimum, en millions d'euros aux prix de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100) en vigueur en septembre 2022)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2035	2040
Régime salarié	-29	-59	-48	-30	-4	30	57	83	202	305
Régime indépendant	-25	-31	-18	-50	0	2	14	42	40	48
Fonction publique	-14	-14	-15	-21	-12	-8	-3	2	19	39
<b>Total</b>	<b>-68</b>	<b>-104</b>	<b>-81</b>	<b>-101</b>	<b>-16</b>	<b>24</b>	<b>67</b>	<b>127</b>	<b>261</b>	<b>393</b>

Il est important de remarquer que si le bonus de pension incite certaines personnes à prolonger leur activité professionnelle, il bénéficie également aux personnes qui, même en l'absence de bonus, partaient à la retraite après la première date à laquelle elles pouvaient le faire (leur date P). Ces personnes se voient attribuer un bonus lorsque celui-ci est instauré sans pour autant prolonger leur activité professionnelle. Cet effet est habituellement appelé "effet d'aubaine". L'ampleur de cet effet d'aubaine est présentée en termes de dépenses de pension au Tableau 6. En 2030, le surcroît de dépenses de pension lié à l'introduction du bonus étant de 127 millions d'euros (Tableau 5) et les dépenses liées à l'effet d'aubaine de 215 millions d'euros, les reports de départ à la retraite contribuent à réduire les dépenses de pension de 88 millions d'euros.

Comme mentionné précédemment, les reports de départ à la retraite constituent à la fois une économie en matière de dépenses de pension (comparativement au scénario de référence, la pension n'est pas payée l'année où le report a lieu) mais relèvent la pension des personnes décidant de reporter leur départ vu la prolongation de leur carrière et le bonus octroyé. Ce relèvement de la pension moyenne alourdit progressivement les dépenses de pension à mesure que davantage de générations de personnes partant à la retraite bénéficient d'un bonus. Le coût de l'effet d'aubaine suit également cette dynamique générationnelle.

**Tableau 6 Effet d'aubaine : montant du bonus attribué aux personnes ne prolongeant pas leur activité professionnelle (selon une hypothèse de report minimum, bonus de 2 euros)**  
*En millions d'euros aux prix de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100) en vigueur en septembre 2022)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2035	2040
Régime salarié	0	7	25	49	74	98	122	146	253	345
Régime indépendant	0	3	10	18	26	33	41	46	78	103
Fonction publique	0	1	3	6	10	15	19	23	43	63
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>73</b>	<b>110</b>	<b>146</b>	<b>181</b>	<b>215</b>	<b>374</b>	<b>510</b>

A long terme, le coût budgétaire du vieillissement<sup>9</sup> est accru de 0,1 point de pour-cent de PIB par l'introduction d'un bonus de pension de deux euros lorsque l'on retient une hypothèse de report minimum à la suite du relèvement de l'âge légal de la retraite (Tableau 7). Dans ce cadre, le relèvement du PIB, conséquence d'un emploi accru, compense en grande partie l'accroissement des dépenses de pension induite par le paiement d'un bonus de pension.

<sup>9</sup> De budgettaire kosten van de vergrijzing meten de verandering tussen twee jaren van de totale sociale uitgaven uitgedrukt in procent van het bruto binnenlands product.



**Tableau 7 Coût budgétaire du vieillissement de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros selon une hypothèse de report minimum (en point de pourcentage du PIB)**  
*Différence par rapport au scénario de référence de report minimum*

	2040	2070
Pensions	0,1	0,1
régime salarié	0,0	0,0
régime indépendant	0,0	0,0
fonction publique	0,0	0,0
Autres dépenses sociales (soins de santé, chômage, invalidité...)	0,0	0,0
Total	0,1	0,1

De impact van de pensioenbonus op het gemiddeld rustpensioen van nieuwe gepensioneerden is vrij gelijk tussen mannen en vrouwen (zie Tableau 8). Een uitzondering hierop is het stelsel van zelfstandigen waar de impact van de bonus kleiner is bij vrouwen dan bij mannen. Dit wordt verklaard door het atypische loopbaanprofiel van zelfstandige vrouwen ten opzichte van dat van de mannen. Het wordt immers gekenmerkt door een groot aandeel korte loopbanen waardoor, in het scenario van minimumuitstel, het buitenkansseffect veel kleiner is bij vrouwen.

**Tableau 8 Impact van het invoeren van een pensioenbonus op de werkgelegenheid en het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario, naar geslacht**  
*Bonus de 2 euros et hypothèse de report minimum*

	2040	2070
Impact van de pensioenbonus op het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario		
Femmes		
Régime salarié	1,0	0,7
Régime indépendant	0,6	0,3
Fonction publique	0,6	0,5
Hommes		
Régime salarié	1,1	0,8
Régime indépendant	1,2	0,8
Fonction publique	0,6	0,4
Nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle (en milliers)		
Femmes	3,5	3,7
Hommes	3,3	3,6

Naar stelsel is de impact van de bonus op het gemiddeld nieuw pensioen in het algemeen het grootst bij zelfstandigen en het kleinst bij de overheidspensioenen. Gegeven het forfaitaire karakter van het bonusbedrag, leidt dit tot een proportioneel grotere stijging van het pensioen in de zelfstandigenregeling dan in de werknemersregeling en is het gedragseffect proportioneel het grootst bij zelfstandigen (zie Tableau 1).

#### **b. Verschuivingshypothese bij optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030**

Dans cette section, l'introduction d'un bonus de 2 euros par journée effectivement prestée est évaluée selon des scénarios où, par hypothèse, un relèvement d'un an de l'âge légal de la retraite implique un report d'un an des départs à la retraite (hypothèse de translation).

Dans ce cadre, environ 5 500 personnes prolongent leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus les premières années (par comparaison au scénario de référence de translation, voir tableau 1). Au-delà de 2030, le nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle tend légèrement à se réduire, passant de 5 500 personnes en 2030 à 4 700 personnes en 2070. Cette réduction est induite par la baisse du nombre de personnes pouvant, à la suite de l'introduction d'un bonus de pension, prolonger leur activité professionnelle dans un scénario où un



relèvement de l'âge légal de la retraite d'un an est supposé induire un report d'un an du départ à la retraite<sup>10</sup>.

**Tableau 9 Ventilation par régime du nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (et qui, en l'absence de bonus, seraient à la retraite) - hypothèse de translation**  
*En milliers*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2040	2070
Régime salarié	1,6	3,4	2,9	3,0	3,2	2,9	2,9	3,4	2,0	2,2
Régime indépendant	1,0	2,1	1,8	2,3	2,7	2,3	2,3	1,8	2,0	2,2
Fonction publique	0,2	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Total	2,8	5,9	5,0	5,6	6,2	5,5	5,5	5,5	4,3	4,7
Dont femmes	1,5	3,2	2,3	2,8	3,3	2,8	2,8	2,5	2,3	2,5

Comme sous une hypothèse de report minimum, les effets macroéconomiques de l'introduction d'un bonus pension de 2 euros sont très faibles à moyen terme (Tableau 10).

**Tableau 10 Impact macroéconomique à moyen terme de l'introduction d'un bonus pension de 2 euros par jour travaillé (scénario de translation)**  
*Ecart en % de la simulation de référence, sauf mention contraire*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Revenu disponible réel des ménages	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Consommation finale privée en volume	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
PIB en volume	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Emploi total en milliers	0,1	0,3	0,5	0,8	1,2	1,4	1,7	1,9
Taux de chômage <sup>(a)</sup> (écart en point de pourcentage)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

a. taux de chômage = nombre de chômeurs en % de la population active ; définition BFP sur la base de données administratives

A long terme, les effets macroéconomiques de l'introduction d'un bonus de 2 euros sont légèrement plus faibles selon une hypothèse de translation (Tableau 11) que selon une hypothèse de report minimum

**Tableau 11 Effets macroéconomiques à long terme de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de translation)**

	2040	2070
Taux d'emploi des 55-69 ans <i>- différence par rapport au scénario de référence de translation (en point de pourcentage)</i>	0,2	0,2
Taux d'emploi <i>- différence par rapport au scénario de référence de translation (en point de pourcentage)</i>	0,1	0,1
PIB <i>- différence rapportée au PIB du scénario de référence de translation (en %)</i>	0,1	0,1

Dans le scénario de translation, l'introduction d'un bonus de deux euros entraîne dès 2027 (par rapport à 2028 dans le scénario de report minimum) des dépenses de pension supérieures au scénario de référence (Tableau 12). Cette augmentation plus prononcée des dépenses n'est pas entièrement compensée par un accroissement plus important des recettes. Le surplus primaire se dégrade dès lors de manière plus importante sous une hypothèse de translation que sous une hypothèse de report

<sup>10</sup> Dans un tel scénario et dans la mesure où le bonus n'est pas accordé pour les journées effectivement prestées à partir de la 45e année de carrière, les personnes incitées à prolonger leur activité professionnelle sont, au-delà de 2030, celles partant à la retraite à 65 ou 66 ans après 44 années de carrière (qui sont celles qui, si l'âge légal de la retraite n'avait pas été relevé, seraient parties à la retraite deux ans auparavant à l'âge de 63 ou 64 ans après 42 années de carrière).

minimum. L'année 2030, où l'âge légal de la retraite est porté à 67 ans, doit être considérée à ce niveau comme atypique.

**Tableau 12 Impact de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros sur les finances de l'ensemble des administrations publiques de 2023 à 2030 (scénario de translation)**  
*Ecarts par rapport à la simulation de référence en millions d'euros à prix constants de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100), indice de prix en vigueur en septembre 2022) (sauf mention contraire)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Prestations sociales</b>	-31,5	-25,9	8,0	-4,8	82,4	113,7	165,4	199,3
<b>dont pensions</b>	-67,6	-104,1	-54,3	-72,0	12,2	54,3	109,7	147,3
<b>Dépenses primaires</b>	-31,5	-25,9	8,0	-4,8	82,4	113,7	165,4	199,3
<b>Recettes</b>	12,3	35,6	21,3	13,6	49,4	44,6	60,3	76,1
dont impôts indirects	0,2	6,1	6,2	3,7	19,3	21,0	29,1	35,2
dont impôts directs	3,1	10,9	8,0	5,6	20,1	19,7	26,5	32,2
dont cotisations sociales effectives	9,1	18,5	7,2	4,3	10,0	3,9	4,7	8,7
Solde primaire	43,8	61,5	13,4	18,4	-33,0	-69,1	-105,1	-123,2
Charges d'intérêts	0,0	-0,5	-1,2	-1,4	-1,7	-1,4	-0,5	1,2
<b>Solde de financement</b>	43,8	62,0	14,6	19,8	-31,3	-67,6	-104,6	-124,5
<b>Prestations sociales en % du PIB</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Solde de financement en % du PIB</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Les dépenses de pension sont davantage relevées (comparativement aux scénarios de référence) selon l'hypothèse de translation que selon l'hypothèse de report minimum (Tableau 13).

**Tableau 13 Ventilation par régime des dépenses de pension dans un scénario d'un bonus de pension de 2 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de translation)**  
*Différence par rapport au scénario de référence de translation, en millions d'euros aux prix de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100) en vigueur en septembre 2022)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2035	2040
Régime salarié	-29	-59	-35	-14	10	39	70	89	343	616
Régime indépendant	-25	-31	-9	-44	9	18	38	57	170	291
Fonction publique	-14	-14	-10	-14	-7	-3	2	1	21	47
<b>Total</b>	<b>-68</b>	<b>-104</b>	<b>-55</b>	<b>-72</b>	<b>12</b>	<b>55</b>	<b>109</b>	<b>148</b>	<b>534</b>	<b>955</b>

Ce relèvement plus important est principalement dû à l'ampleur plus marquée de l'effet d'aubaine sous une hypothèse de translation (Tableau 14). Sous cette hypothèse, la durée de carrière des personnes partant à la retraite est plus élevée que sous une hypothèse de report minimum.

**Tableau 14 Effet d'aubaine : montant du bonus attribué aux personnes ne prolongeant pas leur activité professionnelle (selon une hypothèse de translation, bonus de 2 euros)**  
*En millions d'euros aux prix de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100) en vigueur en septembre 2022)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2035	2040
Régime salarié	0	7	23	43	65	90	119	150	365	642
Régime indépendant	0	3	9	17	26	37	48	58	138	229
Fonction publique	0	1	1	2	4	5	7	9	18	30
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>62</b>	<b>95</b>	<b>132</b>	<b>174</b>	<b>217</b>	<b>521</b>	<b>901</b>

Les effets macroéconomiques de l'introduction d'un bonus étant moins favorables et l'effet d'aubaine étant plus élevé sous une hypothèse de translation, le coût budgétaire est davantage accru selon cette hypothèse (Tableau 15).

**Tableau 15 Coût budgétaire du vieillissement de l'introduction d'un bonus de pension de 2 euros selon une hypothèse de translation (en point de pourcentage du PIB)**  
*Différence par rapport au scénario de référence de translation*

	2040	2070
Pensions	0,1	0,2
régime salarié	0,1	0,1
régime indépendant	0,0	0,1
fonction publique	0,0	0,0
Autres dépenses sociales (soins de santé, chômage, invalidité...)	0,0	0,0
Total	0,1	0,2

Onderstaande tabel geeft de impact van de bonus op het globaal gemiddeld nieuw pensioen, naar geslacht. In het scenario van verschuivingshypothese is de impact van de bonus op het gemiddeld nieuw pensioen bij vrouwen iets kleiner dan bij mannen maar ook hier zijn de verschillen beperkt, in het bijzonder bij werknemers. Uit de tabel blijkt verder dat vooral vrouwen hun pensionering uitstellen door de bonus maar het buitenkans-effect, dat primeert in de verschuivingshypothese, is groter bij mannen.

**Tableau 16 Impact van het invoeren van een pensioenbonus op de werkgelegenheid en het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario, naar geslacht**  
*Bonus de 2 euros et hypothèse translation*

	2040	2070
Impact van de pensioenbonus op het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario		
Femmes		
Régime salarié	2,4	1,8
Régime indépendant	4,1	3,1
Fonction publique	0,5	0,4
Hommes		
Régime salarié	2,6	1,9
Régime indépendant	5,0	4,0
Fonction publique	0,8	0,6
Nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle (en milliers)		
Femmes	2,3	2,5
Hommes	2,0	2,2

## 2.2.2. Simulatieresultaten van een pensioenbonus van 3 euro

### a. Hypothese van minimumuitstel bij optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030

Dans un scénario où un bonus d'un montant de 3 euros (par journée effectivement prestée) est accordé, le nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle (Tableau 17) est plus élevé que lorsque le montant du bonus est de 2 euros. Notons que le nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle (50% plus élevé dans le cas d'un bonus de 3 euros que dans celui d'un bonus de 2 euros) est proportionnel au montant du bonus.

**Tableau 17 Ventilation par régime du nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (et qui, en l'absence de bonus, seraient à la retraite) - hypothèse de report minimum**  
*En milliers*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2040	2070
Régime salarié	2,1	4,4	4,9	5,6	5,8	5,5	5,5	5,1	5,3	5,8
Régime indépendant	1,5	3,1	3,0	3,9	4,5	3,9	4,0	2,5	4,0	4,3
Fonction publique	0,3	0,5	0,6	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	0,9
Total	3,9	8,0	8,4	10,3	11,1	10,2	10,3	8,4	10,1	11,0

A moyen terme, dans le scénario de report minimum, les impacts macroéconomiques de l'introduction d'un bonus de 3 euros (Tableau 18) sont similaires à ceux obtenus avec un bonus de 2 euros, à savoir des effets assez faibles, bien que plus marqués.

**Tableau 18 Impact macroéconomique à moyen terme de l'introduction d'un bonus pension de 3 euros par jour travaillé (scénario de report minimum)**  
*Écarts en % de la simulation de référence, sauf mention contraire*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Revenu disponible réel des ménages	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Consommation finale privée en volume	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
PIB en volume	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Emploi total en milliers	0,1	0,4	0,9	1,5	2,2	2,5	3,1	2,9
Taux de chômage <sup>(a)</sup> (écart en point de pourcentage)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

a. taux de chômage = nombre de chômeurs en % de la population active ; définition BFP sur la base de données administratives

Les effets macroéconomiques de long terme (Tableau 19) sont également plus importants dans un scénario où le montant du bonus est de 3 euros plutôt que de 2 euros.

**Tableau 19 Effets macroéconomiques à long terme de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de report minimum)**

	2040	2070
Taux d'emploi des 55-69 ans - différence par rapport au scénario de référence de report minimum (en point de pourcentage)	0,5	0,5
Taux d'emploi - différence par rapport au scénario de référence de report minimum (en point de pourcentage)	0,1	0,1
PIB - différence rapportée au PIB du scénario de référence de report minimum (en %)	0,2	0,2

A moyen terme (Tableau 20), les effets sur les finances publiques d'un bonus de 3 euros sont analogues aux effets d'un bonus de 2 euros. Le solde de financement se dégrade progressivement à partir de 2027 mais cette dégradation n'est pas visible exprimée en % du PIB.

**Tableau 20 Impact de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros sur les finances de l'ensemble des administrations publiques de 2023 à 2030 (scénario de report minimum)**  
*Écarts par rapport à la simulation de référence en millions d'euros à prix constants de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100), indice de prix en vigueur en septembre 2022) (sauf mention contraire)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Prestations sociales</b>	-40,5	-45,7	-8,2	-18,8	117,9	159,3	222,2	296,2
dont pensions	-91,9	-152,9	-115,2	-141,8	-7,8	51,0	119,6	218,2
<b>Dépenses primaires</b>	-40,5	-45,7	-8,2	-18,8	117,9	159,3	222,2	296,2
<b>Recettes</b>	17,1	43,8	40,2	36,7	80,2	67,0	86,5	84,7
dont impôts indirects	0,6	6,6	9,2	8,1	30,0	30,8	40,7	46,3
dont impôts directs	4,5	13,3	13,8	13,1	32,0	29,5	37,9	39,4
dont cotisations sociales effectives	12,0	23,9	17,2	15,5	18,2	6,7	7,8	-1,0
Solde primaire	57,6	89,6	48,4	55,4	-37,7	-92,3	-135,8	-211,5
Charges d'intérêts	0,0	-0,7	-1,7	-2,4	-3,2	-2,9	-1,8	0,3
<b>Solde de financement</b>	57,6	90,2	50,1	57,8	-34,5	-89,4	-134,0	-211,9
<b>Prestations sociales en % du PIB</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
<b>Solde de financement en % du PIB</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Le relèvement des dépenses de pension est plus élevé dans le cas d'un bonus de 3 euros que dans le cas d'un bonus de deux euros. Ce relèvement s'explique non seulement par un effet d'aubaine accru (de 50%), mais aussi par un relèvement plus important de la pension en raison de carrière plus longue (la prolongation de la carrière est en moyenne plus longue avec un bonus de 3 euros qu'avec un bonus de 2 euros).

**Tableau 21 Ventilation par régime des dépenses de pension dans un scénario d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de report minimum)**  
*Différence par rapport au scénario de référence de report minimum, en millions d'euros aux prix de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100) en vigueur en septembre 2022)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2035	2040
Régime salarié	-38	-74	-56	-28	14	60	102	143	330	496
Régime indépendant	-39	-49	-26	-73	6	11	30	78	82	103
Fonction publique	-15	-29	-34	-42	-28	-20	-12	-2	27	57
<b>Total</b>	<b>-92</b>	<b>-153</b>	<b>-116</b>	<b>-142</b>	<b>-8</b>	<b>51</b>	<b>120</b>	<b>218</b>	<b>440</b>	<b>656</b>

**Tableau 22 Effet d'aubaine : montant du bonus attribué aux personnes ne prolongeant pas leur activité professionnelle (selon une hypothèse de report minimum, bonus de 3euros)**  
*En millions d'euros aux prix de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100) en vigueur en septembre 2022)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2035	2040
Régime salarié	0	10	38	74	111	147	183	219	379	517
Régime indépendant	0	5	15	27	39	50	61	69	116	154
Fonction publique	0	1	4	9	15	22	28	34	65	94
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>57</b>	<b>110</b>	<b>165</b>	<b>219</b>	<b>272</b>	<b>322</b>	<b>560</b>	<b>765</b>

**Tableau 23 Coût budgétaire du vieillissement de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros selon une hypothèse de report minimum (en point de pourcentage du PIB)**  
*Différence par rapport au scénario de référence de report minimum*

	2040	2070
Pensions	0,1	0,1
régime salarié	0,1	0,1
régime indépendant	0,0	0,0
fonction publique	0,0	0,0
Autres dépenses sociales (soins de santé, chômage, invalidité...)	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>

**Tableau 24 Impact van het invoeren van een pensioenbonus op de werkgelegenheid en het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario, naar geslacht**  
*Bonus de 3 euros et hypothèse de report minimum*

	2040	2070
<b>Impact van de pensioenbonus op het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario</b>		
<b>Femmes</b>		
Régime salarié	1,6	1,2
Régime indépendant	1,5	0,8
Fonction publique	1,0	0,7
<b>Hommes</b>		
Régime salarié	1,7	1,2
Régime indépendant	2,0	1,4
Fonction publique	0,8	0,6
<b>Nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle (en milliers)</b>		
Femmes	5,3	5,6
Hommes	4,9	5,4

## b. Verschuivingshypothese bij optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030

Cette section reprend les résultats de l'estimation des effets de l'introduction d'un bonus de 3 euros sous une hypothèse de translation.

**Tableau 25 Ventilation par régime du nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle à la suite de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (et qui, en l'absence de bonus, seraient à la retraite) - hypothèse de translation**  
*En milliers*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2040	2070
Régime salarié	2,1	4,4	4,3	4,6	4,8	4,4	4,4	5,1	2,3	2,5
Régime indépendant	1,5	3,1	2,7	3,4	4,0	3,5	3,5	2,7	2,7	2,9
Fonction publique	0,3	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5
<b>Total</b>	<b>3,9</b>	<b>8,0</b>	<b>7,5</b>	<b>8,4</b>	<b>9,3</b>	<b>8,3</b>	<b>8,3</b>	<b>8,2</b>	<b>5,4</b>	<b>5,9</b>

**Tableau 26 Impact macroéconomique à moyen terme de l'introduction d'un bonus pension de 3 euros par jour travaillé (scénario de translation)**  
*Ecart en % de la simulation de référence, sauf mention contraire*

	2023	2024	2025	2026				
Revenu disponible réel des ménages	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Consommation finale privée en volume	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
PIB en volume	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Emploi total en milliers	0,1	0,4	0,7	1,2	1,8	2,0	2,4	2,7
Taux de chômage <sup>(a)</sup> (écart en point de pourcentage)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

a. taux de chômage = nombre de chômeurs en % de la population active ; définition BFP sur la base de données administratives

**Tableau 27 Effets macroéconomiques à long terme de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de translation)**

	2040	2070
Taux d'emploi des 55-69 ans - différence par rapport au scénario de référence de translation (en point de pourcentage)	0,3	0,2
Taux d'emploi - différence par rapport au scénario de référence de translation (en point de pourcentage)	0,1	0,1
PIB - différence rapportée au PIB du scénario de référence de translation (en %)	0,1	0,1

**Tableau 28 Impact de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros sur les finances de l'ensemble des administrations publiques de 2023 à 2030 (scénario de translation)**  
*Ecart par rapport à la simulation de référence en millions d'euros à prix constants de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100), indice de prix en vigueur en septembre 2022) (sauf mention contraire)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
<b>Prestations sociales</b>	-40,5	-45,7	11,7	-6,0	128,4	181,3	262,0	319,2
dont pensions	-91,9	-152,9	-76,4	-101,9	28,8	97,5	182,8	245,9
<b>Dépenses primaires</b>	-40,5	-45,7	11,7	-6,0	128,4	181,3	262,0	319,2
<b>Recettes</b>	17,1	43,8	31,3	21,3	73,6	69,2	95,0	119,3
dont impôts indirects	0,6	6,6	9,0	5,7	29,2	32,9	45,7	55,6
dont impôts directs	4,5	13,3	11,7	8,6	30,0	30,5	41,6	50,5
dont cotisations sociales effectives	12,0	23,9	10,7	7,1	14,4	5,7	7,7	13,2
<b>Solde primaire</b>	57,6	89,6	19,7	27,4	-54,8	-112,2	-167,0	-199,8
Charges d'intérêts	0,0	-0,7	-1,7	-2,0	-2,5	-1,9	-0,4	2,4
<b>Solde de financement</b>	57,6	90,2	21,4	29,4	-52,3	-110,3	-166,6	-202,3
<b>Prestations sociales en % du PIB</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
<b>Solde de financement en % du PIB</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

**Tableau 29 Ventilation par régime des dépenses de pension dans un scénario d'un bonus de pension de 3 euros par journée effectivement prestée (selon une hypothèse de translation)**  
*Différence par rapport au scénario de référence de translation, en millions d'euros aux prix de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100) en vigueur en septembre 2022)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2035	2040
Régime salarié	-38	-74	-51	-18	19	65	112	142	548	960
Régime indépendant	-39	-49	-13	-64	20	36	68	100	297	475
Fonction publique	-15	-29	-14	-19	-9	-3	3	4	31	67
<b>Total</b>	<b>-92</b>	<b>-153</b>	<b>-77</b>	<b>-102</b>	<b>29</b>	<b>98</b>	<b>183</b>	<b>246</b>	<b>875</b>	<b>1502</b>

**Tableau 30 Effet d'aubaine : montant du bonus attribué aux personnes ne prolongeant pas leur activité professionnelle (selon une hypothèse de translation, bonus de 3 euros)**

*En millions d'euros aux prix de 2022 (indice de 162,66 (1996 = 100) en vigueur en septembre 2022)*

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2035	2040
Régime salarié	0	10	35	65	98	136	179	226	548	963
Régime indépendant	0	5	14	25	39	55	72	87	206	342
Fonction publique	0	1	3	7	12	18	23	29	58	93
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>97</b>	<b>150</b>	<b>208</b>	<b>274</b>	<b>342</b>	<b>812</b>	<b>1397</b>

**Tableau 31 Coût budgétaire du vieillissement de l'introduction d'un bonus de pension de 3 euros selon une hypothèse de translation (en point de pourcentage du PIB)**

*Différence par rapport au scénario de référence de translation*

	2040	2070
Pensions	0,2	0,3
régime salarié	0,1	0,2
régime indépendant	0,1	0,1
fonction publique	0,0	0,0
Autres dépenses sociales (soins de santé, chômage, invalidité...)	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>

**Tableau 32 Impact van het invoeren van een pensioenbonus op de werkgelegenheid en het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario, naar geslacht**

*Bonus de 3 euros et hypothèse de translation*

	2040	2070
<b>Impact van de pensioenbonus op het gemiddeld nieuw pensioen, in % van het referentiescenario</b>		
<b>Femmes</b>		
Régime salarié	3,7	2,6
Régime indépendant	6,2	4,7
Fonction publique	0,8	0,5
<b>Hommes</b>		
Régime salarié	3,8	2,8
Régime indépendant	7,6	6,0
Fonction publique	1,2	0,8
<b>Nombre de personnes prolongeant leur activité professionnelle (en milliers)</b>		
Femmes	2,9	3,1
Hommes	2,5	2,7



### 3. Voorwaarden van effectieve tewerkstelling voor het minimumpensioen

In deze derde sectie stellen we de resultaten voor van de impactanalyse van een verstrengde toegangsvoorwaarde van het minimumpensioen op basis van de ramingen van de Federale Pensioendienst en de FOD SZ. We bekijken zowel de budgettaire impact als de impact op het pensioen van mannen en vrouwen. De analyses hebben betrekking op de zuivere loopbanen in het zelfstandigenstelsel, de zuivere loopbanen in het werknemersstelsel en de gemengde loopbanen als werknemer en zelfstandige. De verstrengde toegangsvoorwaarde zal ook van toepassing zijn op het ambtenarenstelsel maar de gevolgen binnen dit stelsel worden niet voorgesteld omdat wordt verwacht dat de impact verwaarloosbaar is.

In sectie 3.1 bespreken we de maatregel en de hypothesen die werden gehanteerd om de impact te analyseren. Sectie 3.2 bespreekt de resultaten.

#### 3.1. Modaliteiten en hypothesen

##### 3.1.1. Modaliteiten

Aan de huidige toegangsvoorwaarden voor het minimumpensioen in het werknemers- en zelfstandigenstelsel wordt voor nieuwe pensioenen die ingaan vanaf 1/1/2024 een extra voorwaarde van effectieve tewerkstelling toegevoegd. Deze sectie beschrijft de modaliteiten van deze tewerkstellingsvoorwaarde. Voor wat betreft het stelsel van werknemers worden de modaliteiten hernomen zoals beschreven in het “Akkoord Kern Pensioenen” van de Kern van ministers van 19 juli 2022 (zie bijlage 1). Deze nota geeft verder aan dat de tewerkstellingsvoorwaarde ook van toepassing is op het minimumpensioen voor zelfstandigen. Voor de gemengde loopbanen werknemer/zelfstandige en voor diegenen met enkel een loopbaan als zelfstandige zijn de voorgestelde modaliteiten gebaseerd op bijkomende informatie van de beleidscel van de minister van zelfstandigen<sup>11</sup>.

Onderstaande tabel vat de tewerkstellingsvoorwaarde samen.

---

<sup>11</sup> E-mail van de beleidscel van minister van zelfstandigen Clarinval aan Saskia Weemaes (Federaal Planbureau), 14/9/2022

**Tabel 33 Toegangsvoorwaarde van effectieve tewerkstelling voor minimumpensioen**

Toegangsvoorwaarde effectieve tewerkstelling	
Werknemersstelsel	
- Streng criterium	20 jaar van 250 dagen, het equivalent van 5.000 dagen effectieve tewerkstelling of 16 jaar voltijdse tewerkstelling in het werknemersstelsel
- Soepel criterium	20 jaar van 156 dagen, het equivalent van 3.120 dagen effectieve tewerkstelling of 10 jaar voltijdse tewerkstelling in het werknemersstelsel
Zelfstandigenstelsel	
	64 kwartalen; het equivalent van 16 gewerkte jaren
Gemengde loopbanen werknemer en zelfstandige	
- Streng criterium	20 jaar van 250 dagen, het equivalent van 5.000 dagen effectieve tewerkstelling in beide stelsels samen*
- Soepel criterium	20 jaar van 156 dagen, het equivalent van 3.120 dagen effectieve tewerkstelling in beide stelsels samen*

\* In de zelfstandigenregeling worden de kwartalen hiertoe omgezet in dagen waarbij één kwartaal overeenstemt met 78 dagen.

Bij de interpretatie van de toegangsvoorwaarde effectieve tewerkstelling moet men rekening houden met volgende bijkomende modaliteiten.

1) Bepaalde gelijkgestelde periodes worden bij de toepassing van de maatregel gelijkgesteld aan effectieve tewerkstelling.

Binnen het werknemersstelsel gaat het over volgende periodes:

- periodes van moederschapsrust, borstvoedingsverlof en palliatief verlof
- periodes van inactiviteit als gevolg van een handicap zoals erkend door de DG Personen met een handicap (IVT)

Binnen het zelfstandigenstelsel betreft het volgende periodes:

- periodes van moederschapsrust
- periodes in het kader van een familieplan
- eventuele andere periodes die nog moeten worden vastgelegd in de schoot van de regering

2) Voor de om medische redenen gelijkgestelde periodes (met name periodes waarvoor een vergoeding wordt verstrekt door RIZIV, DG Handicap of Fedris) gelden soepelere toegangsvoorwaarden.

Bij diegenen met enkel een loopbaan als werknemer is deze toegangsvoorwaarde als volgt (cfr Akkoord Kern Pensioenen):

**Tabel 34 Soepelere tewerkstellingsvoorwaarde in functie van gelijkgestelde periodes om medische redenen bij gepensioneerden met enkel een loopbaan als werknemer**

Aantal om medische redenen samengedrukte jaren gelijkstelling (X)	Toegangsvoorwaarde effectieve tewerkstelling
$X < 5$	$20 \times 250$ dagen
$5 < X < 30$	$20 \times 250 - (X-5) \times 100$ dagen
$X > 30$	$(45 - X)/45 \times 30 \times 250$ dagen

Voor gepensioneerden met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige geldt het volgende (cfr bijkomende informatie beleidscel minister van zelfstandigen):

**Tabel 35 Soepelere tewerkstellingsvoorwaarde in functie van gelijkgestelde perioden om medische redenen bij gepensioneerden met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige**

Aantal om medische redenen samengedrukte VTE-dagen gelijkstelling	Toegangsvoorwaarde effectieve tewerkstelling
Minder dan 1560 dagen gelijkstelling	Som van alle effectieve VTE $\geq 5000$
Minstens 1561 en maximum 9359 dagen gelijkstelling	Som van alle effectieve VTE + (som GD medische redenen $\times 0,33$ ) $\geq 5500$
Minstens 9360 dagen gelijkstelling	Som van alle effectieve VTE + (som GD medische redenen $\times 0,5$ ) $\geq 7500$

Voor gepensioneerden met een enkel een loopbaan als zelfstandige geldt volgende toegangsvoorwaarde (cfr bijkomende informatie beleidscel minister van zelfstandigen):

**Tabel 36 Verstrenge toegangsvoorwaarde bij om medische redenen gelijkgestelde jaren bij gepensioneerden met enkel een loopbaan als zelfstandige**

Aantal om medische redenen jaren gelijkstelling (X)	Toegangsvoorwaarde effectieve tewerkstelling
$X \leq 5$ jaar (20 kwartalen)	Aantal gewerkte jaren $\geq 16$
$5 < X < 30$ (tussen 21 en 119 kwartalen)	Aantal gewerkte jaren + jaren gelijkstelling medische redenen $\times 1/3 \geq 17,5$
Minstens 9360 dagen gelijkstelling	Aantal gewerkte jaren + jaren gelijkstelling medische redenen $\times 1/2 \geq 24$

3) Bij de invoering van de verstrenge toegangsvoorwaarden gelden volgende overgangsmaatregelen:

- De verstrenge toegangsvoorwaarden zijn niet van toepassing op personen die op 1 januari 2024 aan de toegangsvoorwaarden van het minimumpensioen voldoen en minstens 55 jaar oud zijn.
- Voor alle andere personen gelden volgende overgangstermijnen:

**Tabel 37 Overgangsperiode toegangsvoorwaarde effectieve tewerkstelling voor personen die op 1 januari 2024 niet aan de toegangsvoorwaarden van het minimumpensioen voldoen of jonger zijn dan 55 jaar**

Leeftijd op 1 januari 2024	Toegangsvoorwaarden effectieve tewerkstelling	
	Strikt criterium	Soepel criterium
63 jaar en ouder	0	0
62 jaar	0	0
61 jaar	0	0
60 jaar	$5 \times 250$	$5 \times 156$
59 jaar	$6 \times 250$	$6 \times 156$
58 jaar	$7 \times 250$	$7 \times 156$
57 jaar	$9 \times 250$	$9 \times 156$
56 jaar	$11 \times 250$	$11 \times 156$
55 jaar	$14 \times 250$	$14 \times 156$
54 jaar	$17 \times 250$	$17 \times 156$
53 jaar en jonger	$20 \times 250$	$20 \times 156$

### 3.1.2. Hypothesen

De FPD berekent de impact van de genomen maatregelen bij de populaties met enkel een loopbaan als werknemer en met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige (zie bijlage 2). De FOD SZ vult deze analyses aan met de resultaten voor diegenen met enkel een loopbaan als zelfstandige (zie bijlage 3). Hieronder bespreken we hoe de modaliteiten rond bepaalde soepelere tewerkstellingsvoorwaarden bij gelijkstelling om medische redenen en rond gelijkgestelde perioden werden geïnterpreteerd. Bepaalde van deze veronderstellingen dienen nog verder op politiek niveau te worden afgestemd. We merken wel op dat deze huidige verschillen in interpretatie de grootte-orde van de resultaten niet sterk zal beïnvloeden.

## a. Interpretatie FPD

### Met betrekking tot de soepelere tewerkstellingsvoorwaarde bij voor medische redenen gelijkgestelde perioden

Voor het minimumpensioen onder soepel criterium werd bij de interpretatie van de maatregel uitgegaan van de berekening zoals voorgesteld in Tabel 38.

**Tabel 38 Soepelere tewerkstellingsvoorwaarde in functie van gelijkgestelde perioden om medische redenen gepensioneerd bij werknemers, bij minimumpensioen onder soepel criterium**

Aantal om medische redenen samengedrukte jaren gelijkstelling (X)	Toegangsvoorwaarde effectieve tewerkstelling
$X < 5$	$20 \times 156$ dagen
$5 < X < 30$	$20 \times 156 - (X-5) \times 62,5$ dagen
$X > 30$	$(45 - X)/45 \times 30 \times 156$ dagen

Voor de gemengde loopbanen werd bij de interpretatie van de maatregel uitgegaan van de beschrijving in Tabel 34 voor het strikt criterium en in Tabel 38 voor het soepel criterium.

### Met betrekking tot de gelijkgestelde perioden

Zoals hierboven aangegeven worden bepaalde gelijkgestelde periodes bij de toepassing van de maatregel gelijkgesteld aan effectieve tewerkstelling. De FPD heeft deze periodes als volgt geoperationaliseerd:

In het *werknemersstelsel*:

- Palliatief verlof (Vlaams zorgkrediet, tijdskrediet en thematisch verlof)
- Mindervaliditeit
- Moederschapsrust/ Bevallingsverlof/ Borstvoedingsverlof
- Vaderschapsverlof
- Adoptieverlof
- Pleegzorgverlof/ Pleegouderverlof
- Werkverwijdering wegens zwangerschap
- Omgezet moederschapsverlof (bij overlijden of hospitalisatie van de moeder wordt het moederschapsverlof overgedragen aan de andere ouder).
- Tijdelijke werkloosheid
- Regularisatie art 32bis (regularisatie van periode van effectieve tewerkstelling zonder RSZ-bijdragebetaling)
- Het uitoefenen van een functie van rechter in sociale zaken of van een ambt in de commissies opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving
- Voorlopig hechtenis waarvoor men niet veroordeeld is geworden
- Het uitvoeren van een syndicale opdracht
- Periodes van klein verlet

- Gelijkgestelde dagen in het kader van maatregelen tot herverdeling van de arbeid of in het kader van een tijdelijke crisisaanpassing.

In het *zelfstandigenstelsel*:

- Moederschapsrust
- Familieplan
- Overbruggingsrecht

In beide stelsels:

- Militaire dienst

De om medische redenen gelijkgestelde periodes waarvoor meer soepele toegangsvoorwaarden gelden worden als volgt geoperationaliseerd:

- Periodes met uitkering RIZIV
- Periodes met vergoeding DG Handicap
- Periodes met vergoeding Fedris

#### b. Interpretatie RSVZ gebruikt als basis voor de ramingen van de FOD SZ

De FOD SZ gaat er in zijn simulaties vanuit dat volgende periodes worden gelijkgesteld met periodes van tewerkstelling:

- periodes van moederschapsrust
- periodes in het kader van een familieplan
- periodes van voortgezette verzekering
- geregulariseerde studieperiodes

### 3.2. Resultaten

Tabel 39 geeft de budgettaire impact van het invoeren van een tewerkstellingsvoorwaarde voor het minimumpensioen, opgesplitst naar impact bij enerzijds gepensioneerden met enkel een loopbaan als zelfstandige (ramingen FOD SZ) en anderzijds gepensioneerden met enkel een loopbaan als werknemer en gepensioneerden met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige (ramingen FPD). Voor meer gedetailleerde gegevens verwijzen we naar de documenten in bijlage 2 en 3.

**Tabel 39** Budgettaire impact van het invoeren van een tewerkstellingsvoorwaarde voor het minimumpensioen  
In miljoen euro, aan index 162,66 (1996 = 100), index van toepassing in september 2022

	2024	2025	2026	2027	2030	2035	2040
Zuivere loopbanen WN en gemengde loopbanen WN+ZS <sup>1</sup>			-0,4	-1,4	-5,9	-17,0	-25,0
Zuivere loopbanen ZS						-0,0	-0,3
Totaal			-0,4	-1,4	-5,9	-17,0	-25,2

<sup>1</sup> Deze uitgaven kunnen voor 97,3% worden toegewezen aan het werknemersstelsel en voor 2,7% aan het zelfstandigenstelsel.

Omwille van de overgangperiode waarbij personen worden vrijgesteld van de tewerkstellingsvoorwaarde, evolueert de impact van de maatregel de eerste jaren zeer geleidelijk aan. Vanaf 2035 is de

overgangperiode afgelopen<sup>12</sup> en bedraagt de besparing 17 miljoen euro. Nadien neemt de besparing verder toe omdat de maatregel op steeds meer generaties gepensioneerden betrekking heeft (in 2026 geldt de tewerkstellingsvoorwaarden voor slechts één generatie gepensioneerden, in 2027 twee generaties, ...).

Onderstaande tabel geeft de impact van de maatregel naar geslacht.<sup>13</sup> Enerzijds het aandeel nieuw ingestroomde gepensioneerde mannen en vrouwen die niet meer voldoen aan de strengere voorwaarde van het minimumpensioen en anderzijds de gemiddelde impact op hun pensioen op jaarbasis.

**Tabel 40** Nieuw ingestroomde gepensioneerden geïmpacteerd door de maatregel (in %) en impact op hun gemiddeld pensioen (jaarbedrag in euro)  
Bedragen aan index 162,66 (1996 = 100), index van toepassing in september 2022

	Vrouwen	Mannen
Aandeel geïmpacteerd door de maatregel (in %)		
- Zuivere loopbanen WN en gemengde loopbanen WN+ZS	3,9	2,0
- Zuivere loopbanen ZS	0,3	0,1
Impact op hun gemiddeld pensioen (in €)		
- Zuivere loopbanen WN en gemengde loopbanen WN+ZS	-440	-466
- Zuivere loopbanen ZS	-8650	-6349

Bij nieuw ingestroomde gepensioneerden met een zuivere loopbaan als zelfstandige is de impact van de maatregel enigszins beperkt. Het gaat hier om 0,2% van de nieuwe gepensioneerden met iets meer impact bij vrouwen (0,3%) dan bij mannen (0,1%). Hun pensioen vermindert met gemiddeld 8.650 € per jaar bij vrouwen en 6.349 € per jaar bij mannen. Bij de groep nieuwe gepensioneerden die ofwel een zuivere loopbaan als werknemer ofwel een gemengde loopbaan als werknemer/zelfstandige hebben gekend, heeft de maatregel een invloed op 3,9% van de vrouwen en 2% van de mannen. Hun pensioen vermindert gemiddeld met respectievelijk 440€ per jaar en 466€ per jaar.

Het globaal gemiddeld nieuw pensioen (i.e. voor alle nieuwe instromers) daalt bij nieuwe gepensioneerden met een zuivere loopbaan als zelfstandige met 0,4% bij vrouwen en met 0,1% bij mannen. Bij de groep nieuwe gepensioneerden die ofwel enkel een loopbaan als werknemer ofwel een gemengde loopbaan als werknemer/zelfstandige hebben gekend, daalt het globaal gemiddeld pensioen met 0,1% bij vrouwen en is de daling miniem bij mannen. Bij de ramingen in het werknemersstelsel werd rekening gehouden met het minimumrecht per loopbaanjaar waarop nieuwe gepensioneerden die het recht op het minimumpensioen verliezen mogelijks kunnen terugvallen.

<sup>12</sup> In 2021 waren er slechts 7 nieuwgepensioneerde zelfstandigen met enkel een loopbaan als zelfstandige (op een populatie van 3.662 individuen) met minder dan 64 gewerkte kwartalen. Zij voldoen wel aan de overgangsmaatregel die voorziet in een vrijstelling van de tewerkstellingsvoorwaarde voor iedereen die op 01-01-2024 55 jaar of ouder is en voldoen aan de loopbaanvoorwaarde voor de toegang tot het minimum (i.e. 120 of meer kwartalen werk of gelijkstelling). Deze 7 individuen waren allen 65 op het moment van intrede. Hierdoor zullen er pas na 11 jaar (in 2035) individuen zijn die de toegang tot het minimum verliezen als gevolg van de verstrenge toegangsvoorwaarden.

<sup>13</sup> Analyses op basis van gegevens vóór de voorziene verhogingen van het minimumpensioen over de periode 2022-2024.

## 4. Maatregel gender

In deze sectie stellen we de resultaten voor van de budgettaire impactanalyse van de maatregel gender op basis van de ramingen van de Federale Pensioendienst. Daarnaast bekijken we ook de impact op het pensioen van mannen en vrouwen. In sectie 4.1 bespreken we de genomen maatregelen en de hypothesen die werden gehanteerd om de impact te analyseren. Sectie 4.2 gaat in op de resultaten.

### 4.1. Modaliteiten en hypothesen

De modaliteiten van de gendermaatregel zijn gebaseerd op het document “Akkoord Kern Pensioenen” van de Kern van ministers van 19 juli 2022 (zie bijlage 1) en bijkomende informatie werd verstrekt door de beleidscel van de minister van pensioenen<sup>14</sup>. De maatregel heeft enkel betrekking op pensioenen in het werknemersstelsel en voor nieuwe pensioenen vanaf 01/01/2024.

De maatregel gender betreft een meer voordelige berekening van het minimumpensioen onder het soepel criterium, waarbij een jaar van 250 dagen meetelt als een volledig jaar (in plaats van 312 dagen). Deze gunstigere berekening kan voor maximum 5 loopbaanjaren worden toegepast en die jaren dienen zich vóór 2002 te situeren.

De formule voor de berekening van het minimumpensioen soepel criterium zal voor maximum 5 jaren en voor jaren vóór 2002 bestaan uit:

$$\sum \frac{X_i}{250} \times \frac{1}{45} \times \text{minimumbedrag}$$

met  $X_i$  = aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in loopbaanjaar  $i$  en  $X_i$  geplafonneerd tot 250 dagen.

### 4.2. Resultaten

Tabel 41 geeft de budgettaire impact van het invoeren van een gunstigere berekening van het minimumpensioen, volgens het soepel criterium (ramingen FPD). Voor meer gedetailleerde gegevens verwijzen we naar het document in bijlage 4.

**Tabel 41** Budgettaire impact van het invoeren van een gunstigere berekening van het minimumpensioen volgens het soepel criterium  
In miljoen euro, aan index 162,66 (1996 = 100), index van toepassing in september 2022

	2024	2025	2026	2027	2030	2035	2040
Totaal	0,4	1,3	2,1	2,9	4,9	6,6	6,0

Door de gunstigere pensioenberekening nemen de pensioenuitgaven in de werknemersregeling (beperkt) toe. Naarmate meer en meer generaties nieuwe gepensioneerden de meer voordelige berekening van het minimumpensioen soepel criterium genieten, nemen de uitgaven toe. Tegen 2035 worden de uitgaven geraamd op 6,6 miljoen. Maar voor iedere generatie nieuwe gepensioneerden vermindert ook de impact van de maatregel aangezien deze betrekking heeft op vijf loopbaanjaren die

<sup>14</sup> E-mail van de beleidscel van minister van pensioenen Lalieux aan Saskia Weemaes (Federaal Planbureau), 06/9/2022

zich situeren vóór 2002 en de kans dat deze jaren in aanmerking genomen worden in de pensioenberekening van nieuwe generaties gepensioneerden vermindert over de jaren. Bij een loopbaan van 45 jaar bijvoorbeeld zouden jaren van voor 2002 niet meer in de pensioenberekening voorkomen vanaf 2048.

Bij invoering van de maatregel zien 4,2% van de vrouwelijke en 1,6% van de mannelijke nieuw ingestroomde gepensioneerde werknemers hun pensioen toenemen. Deze toename bedraagt gemiddeld 244 € bij vrouwen en 236 € bij mannen. Om de hierboven vermelde reden zal het aandeel nieuwe gepensioneerden dat door de maatregel wordt beïnvloed geleidelijk aan verminderen.

De toename van het globaal gemiddeld nieuw pensioen bij nieuwe gepensioneerden met een werknemersloopbaan is beperkt en bedraagt bij aanvang van de maatregel 0,1% bij vrouwen. De toename op het gemiddeld nieuw pensioen is nauwelijks zichtbaar bij mannen.



## 5. Impact van de drie maatregelen

**Tabel 42** Budgettaire kosten van de vergrijzing van de maatregelen van het Pensioenakkoord van de Kern van 19 juli 2022  
*In procentpunt van het bbp*

	2040	2070
Scenario gedragshypothese minimumuitstel bij optrekken wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030		
- Maatregel bonus 2€	0,1	0,1
- Maatregel bonus 3€	0,1	0,1
- Maatregel tewerkstellingsvoorwaarde minimumpensioen	0,0	0,0
- Maatregel gender	0,0	0,0
Totaal - bij maatregel bonus 2€	0,1	0,1
Totaal - bij maatregel bonus 3€	0,1	0,1
Scenario gedragshypothese van verschuiving bij optrekken wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030		
- Maatregel bonus 2€	0,1	0,2
- Maatregel bonus 3€	0,2	0,3
- Maatregel tewerkstellingsvoorwaarde minimumpensioen	0,0	0,0
- Maatregel gender	0,0	0,0
Totaal - bij maatregel bonus 2€	0,1	0,2
Totaal - bij maatregel bonus 3€	0,2	0,3

**Tabel 43 Impact van de maatregelen<sup>15</sup> op het gemiddeld pensioen van nieuw ingestroomde gepensioneerden**  
*In % van het gemiddeld nieuw rustpensioen voor de maatregel*

	2040	2070
<b>Maatregel bonus</b>		
Scenario gedragshypothese minimumuitstel bij optrekken wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030		
Bonus 2€		
Vrouwen		
- Werknemers	1,0	0,7
- Zelfstandigen	0,6	0,3
- Ambtenaren	0,6	0,5
Mannen		
- Werknemers	1,1	0,8
- Zelfstandigen	1,2	0,8
- Ambtenaren	0,6	0,4
Bonus 3€		
Vrouwen		
- Werknemers	1,6	1,2
- Zelfstandigen	1,5	0,8
- Ambtenaren	1,0	0,7
Mannen		
- Werknemers	1,7	1,2
- Zelfstandigen	2,0	1,4
- Ambtenaren	0,8	0,6
Scenario gedragshypothese van verschuiving bij optrekken wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030		
Bonus 2€		
Vrouwen		
- Werknemers	2,4	1,8
- Zelfstandigen	4,1	3,1
- Ambtenaren	0,5	0,4
Mannen		
- Werknemers	2,6	1,9
- Zelfstandigen	5,0	4,0
- Ambtenaren	0,8	0,6
Bonus 3€		
Vrouwen		
- Werknemers	3,7	2,6
- Zelfstandigen	6,2	4,7
- Ambtenaren	0,8	0,5
Mannen		
- Werknemers	3,8	2,8
- Zelfstandigen	7,6	6,0
- Ambtenaren	1,2	0,8
<b>Maatregel tewerkstellingsvoorwaarde minimumpensioen<sup>1</sup></b>		
Vrouwen		
- Zuivere loopbaan werknemers en gemengde loopbaan werknemer & zelfstandige	-0,1	-0,1
- Zuivere loopbaan zelfstandigen	-0,4	-0,4
Mannen		
- Zuivere loopbaan werknemers en gemengde loopbaan werknemer & zelfstandige	-0,0	-0,0
- Zuivere loopbaan zelfstandigen	-0,1	-0,1

<sup>1</sup> De hier gerapporteerde impact op het gemiddeld bedrag van nieuwe gepensioneerden is gebaseerd op een constant verloop van de impact zoals geraamd op basis van recente observaties (cfr bijlage 2 en 3).

<sup>15</sup> Er wordt verondersteld dat de impact van de maatregel "gender" voor nieuwe gepensioneerden in 2040 en 2070 nihil is.

## Bijlage 1: Akkoord Kern pensioenen<sup>16</sup>

19/07/2022 0:49

### Akkoord Kern pensioenen

---

Deze hervorming is van toepassing op alle stelsels, behalve daar waar het anders is aangegeven.

#### Pensioenbonus

- wanneer aan de voorwaarden van het vervroegd pensioen zijn voldaan (cf. regeerakkoord). Personen die op de wettelijke pensioenleeftijd niet aan de voorwaarden van het vervroegd pensioen voldoen, zullen eveneens van de pensioenbonus kunnen genieten.
- duur: max. 3 jaar
- constant bedrag per extra gewerkte dag: [2 - 2,5 - 3] euro bruto/dag maar vrijgesteld van ZIV- en solidariteitsbijdrage
- men moet effectief aan het werk zijn op de eerste dag waarop men de pensioenbonus begint op te bouwen
- we voorzien 30 dagen gelijkstelling per kalenderjaar ongeacht het type van gelijkstelling – tijdskrediet en loopbaanonderbreking worden uitgesloten
- komt bovenop het minimumpensioen
- beperking van de bonus tot het Wijninckx-plafond

#### Voorwaarde van effectieve tewerkstelling voor het minimumpensioen

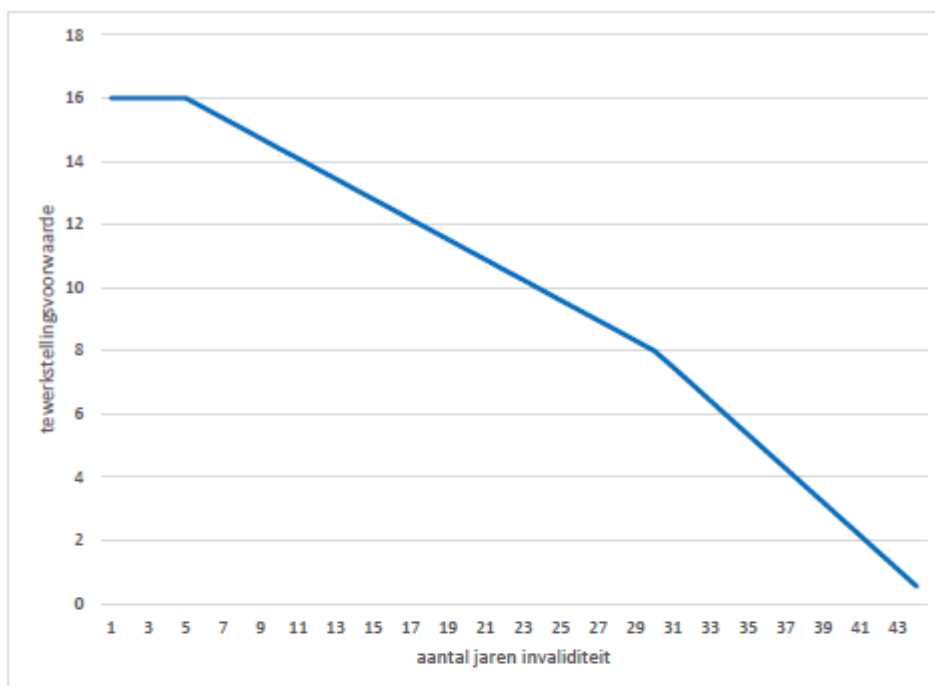
- voorwaarde strikt criterium:
  - 2024: 20x250, te vertalen in dagen
- voorwaarde soepel criterium:
  - 2024: 20x156, te vertalen in dagen
- wat betreft de om medische redenen gelijkgestelde jaren (X) zal de tewerkstellingsvoorwaarde van 20x250 gelijk zijn aan:

$X < 5$	$20 \times 250$
$5 < X < 30$	$20 \times 250 - (X - 5) * 100$
$X > 30$	$(45 - X) / 45 * 30 * 250$

Grafisch geeft dit het volgende:

<sup>16</sup> Bijlage bij de mail met "Subject: FW: KCP briefing" en "Time : 02/08/2022 10:02:09".

19/07/2022 0:49



De om medische redenen gelijkgestelde periodes zijn de periodes waarvoor een vergoeding wordt verstrekt door de RIZIV-uitkeringen, DG Handicap of FEDRIS.

- overgangstermijn:
  - o De volgende personen worden vrijgesteld:
    - Personen die op 1/1/2024 aan de toegangsvoorwaarden van het minimumpensioen voldoen (strikt en soepel) en minstens 55 jaar zijn, worden vrijgesteld van de tewerkstellingsvoorwaarde.
- Voor de overige personen gelden de volgende overgangstermijnen:

leeftijd op 1/1/2024	effectieve tewerkstellingsvoorwaarde	
	strikt criterium	soepel criterium
63 jaar en ouder	0	0
62 jaar	0	0
61 jaar	0	0
60 jaar	5x250	5x156
59 jaar	6x250	6x156
58 jaar	7x250	7x156
57 jaar	9x250	9x156
56 jaar	11x250	11x156
55 jaar	14x250	14x156
54 jaar	17x250	17x156
53 jaar en jonger	20x250	20x156

19/07/2022 0:49

Evenals wat voorzien wordt in het werknemersstelsel, zal een maatregel van effectief werk (inclusief periodes gelijkgesteld aan effectief werk) ingevoerd worden in het minimumpensioen voor zelfstandigen (deze zal zowel gebeuren voor pure loopbanen zelfstandigen als gemengde), alsook overeenkomstige overgangstermijnen, een overeenkomstige regeling voor de neutralisatie van de om medische redenen gelijkgestelde jaren en een overeenkomstige oplistijng van periodes gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen.

- de volgende periodes worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen
  - o moederschapsrust, borstvoedingsverlof en palliatief verlof
  - o inactiviteit als gevolg van een handicap zoals erkend door DG Personen met een handicap (IVT)

#### Maatregel gender

- enkel voor de werknemers
  - o cf. het voorstel van de Minister van Pensioenen maar met de volgende aanpassingen (cumulatief):
    - noemer = 250 i.p.v. 208
    - maximaal 5 jaar over de loopbaan
    - patch: enkel voor de jaren t.e.m. 2001<sup>1</sup>

#### Verdere proces

- de bovenstaande maatregelen worden naar een wetsontwerp vertaald + er gebeurt een budgettaire doorrekening door het Federaal Planbureau + er zal aan het Kenniscentrum worden gevraagd om de impact van de bovenstaande maatregelen op het pensioen van vrouwen te onderzoeken
- op basis van de budgettaire doorrekening door het Federaal Planbureau en de analyse van het Kenniscentrum zal worden nagegaan welke bijkomende hervormingen noodzakelijk zijn om de voorziene kost van de vergrijzing te beheersen en om de pensioenen van de vrouwen te verbeteren.
- eerste lezing Ministerraad (incl. advies IF en advies Begroting)
- advies sociale partners in de drie stelsels over het wetsontwerp + advies Raad van State
- tweede lezing van het wetsontwerp. Op hetzelfde moment evalueert de regering ook het eindresultaat van de werkzaamheden van de sociale partners rond deel B + neemt ze een beslissing over welke verdere initiatieven er rond deel B zullen worden genomen. Onder B valt ook de volgende passage uit het regeerakkoord om de financiële houdbaarheid van het pensioenstelsel te garanderen: “Er komt meer convergentie tussen en binnen de verschillende stelsels”. In het rapport van de sociale partners zullen ook de volgende voorstellen aan bod komen:
  - o het verminderen van de loopbaanvoorwaarde van het vervroegd pensioen voor de lange loopbanen tot 42 jaar in het geval dat er aan een effectieve tewerkstellingsvoorwaarde wordt voldaan;
  - o het toevoegen van een effectieve tewerkstellingsvoorwaarde om vervroegd op pensioen te kunnen gaan;
  - o het gelijkschakelen van de bestaande preferentiële pensioenleeftijden met de wettelijke pensioenleeftijd voor de rest van de bevolking.
- Bij juridische problemen in adviezen (bv. Raad van State) zullen de aanpassingen gebeuren in de geest van de beslissing in eerste lezing

<sup>1</sup> In 2001 hebben de sociale partners CAO 77bis afgesloten inzake tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking

## Bijlage 2: Fiche ramingen budgettaire impact hervorming minimumpensioenen - invoering voorwaarde effectieve tewerkstelling<sup>17</sup>

Federale Pensioendienst

### Fiche ramingen budgettaire impact hervorming minimumpensioenen – invoering voorwaarde effectieve tewerkstelling

Van	Financiële en statistische studiedienst
Datum	04/10/2022
Nummer	FS/2022/UA_PMIN

Historiek van het document		
V1	4-10-2022	Fiche ramingen budgettaire impact hervorming minimumpensioenen – invoering voorwaarde effectieve tewerkstelling

Alle bedragen in deze fiche worden uitgedrukt in EUR. Het gaat telkens om een geraamde jaarlijkse impact (niet gecumuleerd). Negatieve bedragen = besparing, positieve bedragen = kost.

De impact is enkel voor de nieuwe ingangen en houdt rekening met de voorziene verhogingen van de minimumpensioenen in de periode 2022- 2024 en aan de huidige index 162,66 (september 2022).

#### Modaliteiten en hypothesen

We verwijzen naar het document ‘Akkoord Kern Pensioenen’ van 19/7/2022.

Aan de huidige toegangsvoorwaarden voor het minimumpensioen in het werknemers- en zelfstandigenstelsel wordt voor nieuwe pensioenen die ingaan vanaf 1/1/2024 een extra voorwaarde van effectieve tewerkstelling toegevoegd. Binnen het huidige strikt criterium gaat het om minimum 5.000 dagen (het equivalent van 20 jaar van minstens 250 dagen) van effectieve tewerkstelling; binnen het huidige soepel criterium gaat het om 3.120 dagen (het equivalent van 20 jaar van minstens 156 dagen) van effectieve tewerkstelling. Onderstaande ramingen hebben betrekking op personen met een zuivere loopbaan als werknemer en op personen met een gemengde loopbaan als werknemer en als zelfstandige.

- Base = moyenne des impacts si les mesures avaient eu lieu sur les 4 dernières années de DPC (2018-2021)
- Prise en compte des coefficient de démographie, de mortalité + adaptation pour tenir compte de l’indexation et des hausses de pensions minimum prévues en janvier 2023-2024.
- Prise en compte des données de carrières indépendants pour les mixtes.
- Les données de carrières sont suffisamment détaillées pour tenir compte de toutes les type d’assimilations mentionnés dans les mesures.
- Certains cas (comme les influences étrangères, les pensions d’époux divorcés, régimes spéciaux) sont exclus de l’échantillon de l’estimation mais sont pris en compte dans les chiffres totaux.

<sup>17</sup> Bijlage bij de mail met “Subject: FW: vragen instellingen” en “Time : 05/10/2022 17:36:10”.

- Le cas échéant, la perte de la pmin pour un pensionné est basé sur un cout moyen sur base d'un échantillonnage avec des données réelles pour tenir compte du droit minimum par année.

Bepaalde periodes van pensioenverzekering worden **gelijkgesteld met effectieve tewerkstelling** op voorwaarde dat ze ook effectief tot een gelijkgestelde dag leiden voor de pensioenberekening.

Het gaat om volgende periodes

- Palliatief verlof (Vlaams zorgkrediet, tijdskrediet en thematisch verlof)
- Mindervaliditeit
- Moederschapsrust/ Bevallingsverlof Borstvoedingsverlof
- Vaderschapsverlof
- Adoptieverlof
- Pleegzorgverlof/ Pleegouderverlof
- Werkverwijdering wegens zwangerschap
- Omgezet moederschapsverlof (bij overlijden of hospitalisatie van de moeder wordt het moederschapsverlof overgedragen aan de andere ouder).
- Tijdelijke werkloosheid
- Regularisatie art 32bis (regularisatie van periode van effectieve tewerkstelling zonder RSZ-bijdragebetaling)
- Militaire dienst
- Het uitoefenen van een functie van rechter in sociale zaken of van een ambt in de commissies opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving
- Voorlopig hechtenis waarvoor men niet veroordeeld is geworden
- Het uitvoeren van een syndicale opdracht
- Periodes van klein verlet
- Gelijkgestelde dagen in het kader van maatregelen tot herverdeling van de arbeid of in het kader van een tijdelijke crisisaanpassing.
- Familieplan (zelfstandigen)
- Overbruggingsrecht (zelfstandigen)

Daarnaast worden ook bepaalde periodes die voortvloeien uit ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval en beroepsziekte worden in mindering gebracht op de 'te bewijzen dagen effectieve tewerkstelling'.

De **om medische redenen gelijkgestelde periodes** zijn

- periodes met uitkering RIZIV
- periodes met vergoeding DG Handicap
- periodes met vergoeding Fedris

Concreet komt het er op neer dat

- iemand die minder dan 5 jaar ziek is geweest in zijn loopbaan, de volledige effectieve tewerkstelling moet bewijzen.
- iemand die minstens 30 jaar ziek is geweest in zijn loopbaan, maximaal 10 jaar moet bewijzen van de effectieve tewerkstelling.
- iemand die tussen de 5 en 30 jaar ziek is geweest een loopbaan van tussen de 10 en 20 jaar effectieve tewerkstelling moet bewijzen.

Schematisch geeft dit het volgende (waarbij 'X' staat voor het aantal om medische redenen gelijkgestelde jaren :

Binnen het strikt criterium :

$X \leq 5$	$20 \times 250$
$5 < X \leq 30$	$20 \times 250 - (X - 5) * 100$
$X > 30$	$(45 - X)/45 * 30 * 250$

Binnen het soepel criterium :

$X \leq 5$	$20 \times 156$
$5 < X \leq 30$	$20 \times 156 - (X - 5) * 62,4$
$X > 30$	$(45 - X)/45 * 30 * 156$

Voor de toepassing van de voorwaarde effectieve tewerkstelling werd in de ramingen tenslotte ook rekening gehouden met volgende overgangsregeling. Personen die op 1/1/2024 aan de huidige toegangsvoorwaarden van het minimumpensioen voldoen en minstens 55 jaar zijn, worden sowieso vrijgesteld van de tewerkstellingsvoorwaarde.

Schematisch ziet dat er als volgt uit :

Geboortejaar	Bevrijding effectieve tewerkstelling indien 30 jaar van 208 VTE (voltijds GMP) en/of 156VTE (deeltijds GMP) op 01/01/2024	Lagere grens effectieve tewerkstelling	
		Voltijds GMP	Deeltijds GMP
1963	Ja want minstens 55 jaar oud vóór 01/01/2024	0	0
1964		0	0
1965		0	0
1966		2.250	1.404
1967		2.750	1.716
1968		3.500	2.184
1969	Nee want niet minstens 55 jaar oud vóór 01/01/2024	4.250	2.652
1970		5.000	3.120

## Resultaten

In tabel 1 hieronder kan u een raming budgettaire impact van de toepassing van de maatregel effectieve tewerkstelling zonder rekening te houden met het in aanmerking nemen van bepaalde gelijkgestelde periodes als periodes van effectieve tewerkstelling, zonder het in mindering brengen van bepaalde gelijkgestelde periodes om medische redenen op de te bewijzen dagen effectieve tewerkstelling en zonder overgangsregeling



**Tabel 1: voorwaarde effectieve tewerkstelling 5000 dagen (strikt) - 3120 dagen (soepel)**

DPC	2024	2025	2026	2027	2030	2035	2040
2024	-2.506.728	-4.888.119	-4.765.916	-4.646.768	-4.218.554	-2.416.537	-764.986
2025		-2.550.655	-4.973.778	-4.849.433	-4.494.743	-2.875.888	-1.030.982
2026			-2.590.335	-5.051.154	-4.681.709	-3.337.860	-1.350.994
2027				-2.626.631	-4.869.035	-3.781.710	-1.723.175
2030					-2.722.593	-4.797.729	-3.069.749
2035						-2.854.086	-5.029.445
2040							-2.936.421
<b>Total</b>	<b>-2.506.728</b>	<b>-7.438.774</b>	<b>-12.330.029</b>	<b>-17.173.986</b>	<b>-31.290.751</b>	<b>-49.792.121</b>	<b>-59.142.091</b>

Répartition : 97,5% régime salarié et 2,5% régime indépendant (pour les carrières mixtes)

Impact par genre sur DPC :

	% Femmes	Impact Moyen/an	% Hommes	Impact Moyen/an
-	<b>8,9%</b>	<b>-443</b>	<b>3,7%</b>	<b>-468</b>
Pmin perdue	5,8%	-452	2,8%	-479
Pmin strict => Pmin soupl	3,1%	-426	0,9%	-435
<b>=</b>	<b>91,1%</b>	<b>0</b>	<b>96,3%</b>	<b>0</b>
Pmin cond Ok	90,4%	0	95,9%	0
Pmin strict => Pmin soupl	0,7%	0	0,4%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>-40</b>	<b>100%</b>	<b>-17</b>

⇒ 8,9% des femmes de la PDC 2024 sont impactées.

Impact sur la PDC 2024 (+/- 134.000 pensions de retraite, 51% hommes et 49% femmes) :

	Femmes	Hommes	Total
<b>Pmin</b>	<b>29,44%</b>	<b>20,50%</b>	<b>24,70%</b>
-	<b>30,28%</b>	<b>18,22%</b>	<b>24,97%</b>
Pmin perdue	65,07%	74,97%	68,25%
Pmin strict => Pmin soupl	34,93%	25,03%	31,75%
<b>=</b>	<b>69,72%</b>	<b>81,78%</b>	<b>75,03%</b>
<b>Pnonmin</b>	<b>70,56%</b>	<b>79,50%</b>	<b>75,30%</b>
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

In tabel 2 houden we rekening met het in aanmerking nemen van bepaalde gelijkgestelde periodes als periodes van effectieve tewerkstelling (cfr. supra voor de lijst) en met het in mindering brengen op de te bewijzen dagen effectieve tewerkstelling van bepaalde periodes die voortvloeien uit ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval en beroepsziekte.

**Tabel 2: voorwaarde effectieve TW, rekening houdend met bepaalde gelijkstellingen = effectieve TW + in mindering brengen periodes medische gelijkstelling**

DPC	2024	2025	2026	2027	2030	2035	2040
2024	-1.173.438	-2.288.205	-2.231.000	-2.175.225	-1.974.771	-1.131.219	-358.102
2025		-1.194.001	-2.328.303	-2.270.095	-2.104.059	-1.346.248	-482.619
2026			-1.212.576	-2.364.524	-2.191.581	-1.562.504	-632.422
2027				-1.229.567	-2.279.271	-1.770.277	-806.645
2030					-1.274.488	-2.245.892	-1.436.997
2035						-1.336.042	-2.354.362
2040							-1.374.584
<b>Total</b>	<b>-1.173.438</b>	<b>-3.482.206</b>	<b>-5.771.879</b>	<b>-8.039.410</b>	<b>-14.647.688</b>	<b>-23.308.467</b>	<b>-27.685.334</b>

Répartition : 97,3% régime salarié et 2,7% régime indépendant (pour les carrières mixtes)

Impact par genre sur DPC:

	% Femmes	Impact Moyen/an	% Hommes	Impact Moyen/an
-	<b>3,9%</b>	<b>-440</b>	<b>2,0%</b>	<b>-466</b>
Pmin perdue	2,1%	-453	1,3%	-479
Pmin strict => Pmin soupl	1,8%	-424	0,6%	-437
=	<b>96,1%</b>	<b>0</b>	<b>98,0%</b>	<b>0</b>
Pmin cond Ok	95,8%	0	97,8%	0
Pmin strict => Pmin soupl	0,3%	0	0,2%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>-17</b>	<b>100%</b>	<b>-9</b>

Impact sur la PDC 2024 ( +/- 134.000 pensions de retraite, 51% hommes et 49% femmes ) :

	F	M	Total
<b>Pmin</b>	<b>29,44%</b>	<b>20,50%</b>	<b>24,70%</b>
-	<b>13,37%</b>	<b>9,66%</b>	<b>11,74%</b>
Pmin perdue	54,24%	67,79%	59,16%
Pmin strict => Pmin soupl	45,76%	32,21%	40,84%
=	<b>86,63%</b>	<b>90,34%</b>	<b>88,26%</b>
Ok	98,81%	98,97%	98,88%
Pmin strict => Pmin soupl	1,19%	1,03%	1,12%
<b>Pnonmin</b>	<b>70,56%</b>	<b>79,50%</b>	<b>75,30%</b>
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

In tabel 3 tenslotte houden we daarnaast ook nog rekening met de overgangsregeling voor personen geboren vanaf 1966. Voor personen geboren vóór 1966 is er geen impact.

**Tabel 3: voorwaarde effectieve TW, rekening houdend met bepaalde gelijkstellingen = effectieve TW + in mindering brengen periodes medische gelijkstelling + overgangsregeling**

DPC	2024	2025	2026	2027	2030	2035	2040
2024	0	0	0	0	0	0	0
2025		0	0	0	0	0	0
2026			-424.402	-827.583	-767.053	-546.877	-221.348
2027				-553.305	-1.025.672	-796.625	-362.990
2030					-1.083.315	-1.909.008	-1.221.448
2035						-1.336.042	-2.354.362
2040							-1.374.584
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-424.402</b>	<b>-1.380.888</b>	<b>-5.897.460</b>	<b>-16.987.298</b>	<b>-24.959.042</b>

## Bijlage 3: Modifications des conditions d'accès à la pension minimum<sup>18</sup>

SPF Sécurité Sociale – Soutien politique indépendants - Cellule actuariat

29/09/2022

### Modifications des conditions d'accès à la pension minimum

#### 1. Situation actuelle

Au 01/01/2024, la pension minimum annuelle d'une carrière complète est estimée à 19.381,62 € au taux isolé et à 24.219,39 € au taux ménage (indice-pivot 162,66 base 1996 = 100). Ces montants tiennent compte des augmentations de 2,65% prévues au 01/01/2023 et au 01/01/2024.

La pension minimum est octroyée si le nombre d'années de carrière prestées ou assimilées dans le régime salariés et le régime indépendants est supérieur ou égal à 30 années. Une carrière complète compte 45 années.

Les années de carrière pour déterminer si un indépendant a le droit ou non à la pension minimum ne sont pas comptabilisées de la même manière dans le régime salariés et le régime indépendants.

A cause de la multiplication des carrières hybrides, la modification des conditions de carrière pour l'octroi de la pension minimum dans le régime salariés a également des répercussions sur le calcul de la pension minimum dans le régime indépendants.

##### 1.a. Critère strict

###### A. Conditions de carrière

Dans le régime salariés, toutes les années de carrière (périodes assimilées incluses) de plus de 208 jours comptent comme une année de carrière. En cas d'occupation à temps partiel, les jours à temps partiel sont convertis en jours d'occupation à temps plein (exemple : 90 jours à mi-temps = 45 jours de carrière critère strict).

Dans le régime indépendants, tous les trimestres valables pour la carrière sont pris en compte (périodes assimilées incluses).

Si le nombre d'années de carrière comptabilisées dans le régime salariés et le régime indépendants est supérieur ou égal à 30 années de carrière, la pension minimum est octroyée.

###### B. Calcul de la pension minimum

Dans le régime salariés, lorsque les conditions de carrière sont satisfaites, toutes les années de carrière qui comptent au moins 52 jours sont prises en compte.

Dans le régime indépendants, les fractions de carrière prises en compte dans les conditions de carrière et le calcul de la pension minimum sont les mêmes.

###### C. Exemple

Une personne compte 25 années de carrière de plus de 208 jours dans le régime salariés, 35 années de carrière de plus de 52 jours et 5 années de carrière dans le régime indépendants.

25+5 >= 30 → octroi de la pension minimum critère strict

<sup>18</sup> Bijlage bij de mail met « Subject: FW: Estimations - Accord Pension - PM Condition de travail effectif » en « Time : 29/09/2022 17:52:26".

Calcul de la pension minimum sur  $35+5 = 40$  années de carrière

Carrière complète = 45 années de carrière → octroi de 40/45 de la pension minimum carrière complète.

### 1.b. Critère souple

Lorsqu'un salarié n'a pas satisfait les conditions de carrière du critère strict, dans le cas d'occupation à temps partiel, le SFP vérifie si celui-ci a satisfait les conditions de carrière du critère souple.

#### A. Conditions de carrière

Dans le régime salariés, toutes les années de carrière (périodes assimilées incluses) de plus de 156 jours comptent comme une année de carrière.

Dans le régime indépendants, tous les trimestres valables pour la carrière sont pris en compte (périodes assimilées incluses).

Si le nombre d'années de carrière comptabilisées dans le régime salariés et le régime indépendants est supérieur ou égal à 30 années de carrière, la pension minimum est octroyée.

#### B. Calcul de la pension minimum

Dans le régime salariés, lorsque les conditions de carrière sont satisfaites, tous les jours de carrière sont comptabilisés.

Dans le régime indépendants, il n'y a pas de différence entre le critère souple et le critère strict. Les fractions de carrière prises en compte dans les conditions de carrière et le calcul de la pension minimum sont les mêmes.

#### C. Exemple

Une personne compte 15 années de carrière de 208 jours dans le régime salariés, 10 années de carrière de 156 jours dans le régime salariés et 5 années de carrière de 312 jours dans le régime indépendants.

$15+5 < 30$  → pas d'octroi de la pension minimum critère strict

$15+10+5 \geq 30$  → octroi de la pension minimum critère souple

Calcul de la pension minimum sur  $15*208 + 10*156 + 5*312 = 6.240$

Carrière complète =  $45*312 = 14.040$  jours de carrière → octroi de  $6.240/14.040$  de la pension minimum carrière complète.

## 2. Mesure envisagée

Le Kern a décidé d'octroyer la pension minimum à ceux qui respectent une condition de travail effectif en plus des conditions de carrières actuelles.

**2.a. Pour le régime salariés**

Conditions de travail effectif de 5.000 jours pour ceux qui respectent le critère strict et de 3.120 jours pour ceux qui respectent le critère souple.

Certaines périodes qui sont des périodes assimilées sont considérées comme du travail effectif (congé de maternité, congé d'allaitement, congé pour soins palliatifs et inactivité pour cause de handicap).

Les périodes d'assimilation pour cause de maladie sont neutralisées lorsqu'elles sont supérieures à 5 années de carrière. Voici la formule reprise par le Kern à cet égard :

$X < 5$	$20 \times 250$
$5 < X < 30$	$20 \times 250 - (X - 5) * 100$
$X > 30$	$(45 - X)/45 * 30 * 250$

Les personnes qui au 01/01/24 répondent aux conditions d'accès de la PM (strict ou souple) et qui sont âgées d'au moins 55 ans sont exemptées de ces nouvelles conditions de carrière.

**2.b. Pour le régime indépendants**

Pour les carrières pures, condition de travail effectif de 64 trimestres, soit 16 années ou 4.992 jours.

Pour les carrières mixtes, la condition de travail effectif est atteinte dans le régime indépendants si elle est atteinte dans le régime salariés.

Les périodes d'assimilation suite à un congé de maternité, dans la cadre d'un plan famille, des années d'étude et d'assurance continuée sont considérées comme du travail effectif.

Les périodes d'assimilation pour cause de maladie sont neutralisées lorsqu'elles sont supérieures à 5 années de carrière.

Pour les carrières mixtes :

Categorie	De voorwaarde is vervuld als :
1) Minder dan 1560 dagen gelijkstelling	Som van alle effectieve VTE $\geq$ 5000
2) Minstens 1561 en maximum 9359 dagen gelijkstelling	Som van alle effectieve VTE + (som GD medische redenen x 0,33) $\geq$ 5500
3) Minstens 9360 dagen gelijkstelling	Som van alle effectieve VTE + (som GD medische redenen x 0,5) $\geq$ 7500

Pour les carrières pures :

Périodes <u>raisons médicales</u> (X)	La condition est atteinte si :
$X \leq 5$ années (20 T)	Années Travail effectif $\geq$ 16 années
$5 < X < 30$ (entre 21 T et 119 T)	Années Travail effectif + Années raisons médicale x 1/3 $\geq$ 17,5 années Soit 16 années - (Années raisons médicales - 4,5 années) * 100/312
$X \geq 30$ années (120T)	Années Travail effectif + Années raisons médicale x 1/2 $\geq$ 24 années Soit (45 années - somme raisons médicales) x30/45 x 250/312

Les personnes qui au 01/01/24 répondent aux conditions d'accès de la PM (strict ou souple) et qui sont âgées d'au moins 55 ans sont exemptées de ces nouvelles conditions de carrière.

### 2.c. Remarque importante

Il nous a été demandé d'estimer l'économie de la mesure uniquement pour les carrières pures du régime indépendants. L'économie de la mesure pour les carrières mixtes (salariés + indépendants ou fonction publique + indépendants) est estimée par le Service Fédéral des Pensions.

## 3. Hypothèses

- Les montants sont exprimés à prix constant au niveau de l'indice-pivot 162,66 (base 1996 = 100).
- Les pensions sont prises en moyenne en milieu d'année.
- Le nombre de nouveaux pensionnés avec une carrière pure dans le régime indépendants reste constant lors chaque année de projection, i.e. 3.662 personnes qui ont presté la totalité de leur carrière dans le régime indépendants et qui sont partis à la retraite pendant l'année 2021 servent de base au modèle.
- Les taux de mortalité sont constants chaque année de projection, il n'y a pas d'amélioration de la mortalité.
- Politique constante : les décisions politiques futures n'influencent pas les estimations.

## 4. Estimation budgétaire

La mesure a très peu d'impact sur la pension des indépendants avec une carrière pure.

Seuls 7 indépendants sur un total de 3.662 indépendants perdent le bénéfice de la pension minimum à cause de la mesure.

La mesure n'aurait pas non plus beaucoup plus d'impact si on durcissait les conditions de travail effectif :

- Dans le cas où aucune période d'assimilation ne pourrait être considérée comme du travail effectif et où les périodes d'assimilation pour cause de maladie ne pourraient pas être neutralisées, seuls 12 indépendants perdraient le bénéfice de la pension minimum.
- Dans le cas où aucune période d'assimilation ne pourrait être considérée comme du travail effectif et où les périodes d'assimilation pour cause de maladie pourraient être neutralisées, seuls 7 indépendants perdraient le bénéfice de la pension minimum.

La perte de droit à la pension minimum pour les 7 indépendants représente une économie annuelle de 53.647 € pour chaque cohorte de retraités.

Voici l'évolution de l'économie annuelle en pension en tenant compte de la mortalité et en supposant que les indépendants prennent leur pension en moyenne au milieu de l'année budgétaire.

**Economie annuelle en pension pour les carrières pures du régime indépendants**

Année budgétaire	Economies en pension	Année budgétaire	Economies en pension
2035	26.823 €	2043	432.083 €
2036	79.906 €	2044	478.968 €
2037	132.385 €	2045	524.796 €
2038	184.221 €	2050	735.116 €
2039	235.373 €	2055	904.194 €
2040	285.795 €	2060	1.016.682 €
2041	335.429 €	2070	1.083.025 €
2042	384.212 €	2075	1.084.823 €

Les économies annuelles en pension sont très faibles et augmentent progressivement pour atteindre, en période stationnaire, à partir de 2075, un peu plus d'un million d'euros par an.

**Rappel** : Cette estimation ne tient pas compte des économies en pension beaucoup plus élevées des indépendants avec une carrière mixte.

Alice Vassart  
Conseiller Actuariat  
[alice.vassart@minsoc.fed.be](mailto:alice.vassart@minsoc.fed.be)  
0473/76.59.67

Cem Salman  
Conseiller Actuariat  
[cem.salman@minsoc.fed.be](mailto:cem.salman@minsoc.fed.be)  
0496/44.32.87



## Bijlage 4: Fiche ramingen budgettaire impact maatregel gender<sup>19</sup>

Federale Pensioendienst

### Fiche ramingen budgettaire impact maatregel gender

Van	Financiële en statistische studiedienst
Datum	07/10/2022
Nummer	FS/2022/UA_MG

#### Historiek van het document

V1	7-10-2022	Fiche ramingen budgettaire impact maatregel gender
----	-----------	--

Alle bedragen in deze fiche worden uitgedrukt in EUR. Het gaat telkens om een geraamde jaarlijkse impact (niet gecumuleerd). Negatieve bedragen = besparing, positieve bedragen = kost.

De impact is enkel voor de nieuwe ingangen en houdt rekening met de voorziene verhogingen van de minimumpensioenen in de periode 2022- 2024 en aan de huidige index 162,66 (september 2022).

#### Modaliteiten en hypothesen

We verwijzen naar het document 'Akkoord Kern Pensioenen' van 19/7/2022.

De maatregel gaat in voor nieuwe pensioen die ingaan vanaf 1/1/2024 en geldt enkel voor het werknemersstelsel. Er is enkel een mogelijke impact voor personen met loopbaan jaren van deeltijdse tewerkstelling als werknemer vóór 2002 en met opening recht op het deeltijds gewaarborgd minimumpensioen (soepel criterium) als werknemer. Het gaat m.a.w. om een beperkte doelgroep. De maatregel houdt in dat een jaar van 250 dagen meetelt voor een volledig jaar van 312 dagen in de berekening van het bedrag van het minimumpensioen, en dit voor maximum 5 loopbaan jaren die zich situeren voor 2002. Aan de toegangsvoorwaarden voor het minimumpensioen wordt hier niet geraakt.

Formule berekening soepel criterium voor maximum 5 jaren die zich situeren voor 2002 :

$$\sum \frac{X_i}{250} \times \frac{1}{45} \times \text{minimumbedrag}$$

met  $X_i$  = aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in loopbaanjaar  $i$ , en  $X_i$  geplafonneerd tot 250 dagen.

<sup>19</sup> Bijlage bij de mail met "Subject: FW: Nota maatregel gender" en "Time : 07/10/2022 11:12:49".

## Resultaten

DPC	2024	2025	2026	2027	2030	2035	2040
2024	448.383	874.347	852.489	831.176	754.581	432.251	136.834
2025		436.404	850.988	829.713	769.027	492.050	176.396
2026			423.048	824.944	764.607	545.132	220.641
2027				408.548	757.334	588.210	268.024
2030					359.953	634.306	405.851
2035						266.356	469.370
2040							159.857
<b>Total</b>	<b>448.383</b>	<b>1.310.751</b>	<b>2.126.524</b>	<b>2.894.381</b>	<b>4.887.264</b>	<b>6.573.283</b>	<b>5.990.083</b>

Répartition : 100% pour le régime salarié

## Impact par genre sur DPC :

	% Femmes	Impact Moyen/an	% Hommes	Impact Moyen/an
+	4,19%	244	1,60%	236
=	95,81%	0	98,40%	0
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>

Impact sur la PDC 2024 ( +/- 134.000 pension de retraite, 51% hommes et 49% femmes) :

Type	Femmes	Hommes
<b>Pmin</b>	<b>29,44%</b>	<b>20,50%</b>
+	3,70%	1,56%
=	25,75%	18,94%
<b>Pnonmin</b>	<b>70,56%</b>	<b>79,50%</b>
+ (cas fourchette)	0,49%	0,04%
=	70,07%	79,46%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>