

Ze wijst echter op een aspect van de pensioenhervorming dat specifieke aandacht vergt. Voor de toegang tot het vervroegd pensioen vanaf 60 jaar (gesteld dat men een loopbaan van 42 jaar met minstens 234 gewerkte dagen kan voorleggen) bestaat er een verschil in de wijze waarop periodes worden gelijkgesteld. De periode van moederschapsrust wordt gelijkgesteld met een gewerkte periode, terwijl geen rekening wordt gehouden met het geboorteverlof. Wegens dat onderscheid kunnen vaders geen gebruik maken van een vergelijkbare gelijkstelling, waardoor een risico op discriminatie op basis van geslacht zou kunnen ontstaan. De spreekster vraagt zich dan ook af of het niet wenselijk zou zijn dat aspect aan te passen, en daarbij ook rekening te houden met het adoptieverlof en het pleegouderverlof.

de ongelijke pensioenen van mannen en vrouwen, met name de zeer ongelijke manier waarop in aanvullende pensioenen is voorzien. In veel sectoren bestaat niet of zijn ze pover uitgebouwd, aldus mevrouw Lanjri. Volgens haar bedraagt de gemiddelde reserve via de tweede pijler wordt opgebouwd, momenteel ongeveer 30.173 euro voor mannen; bij vrouwen dat 18.171 euro, wat een verschil van ongeveer 40 % is. Ze benadrukt dat vrouwen aldus beduidend minder rechten in de tweede pijler opbouwen.

Derhalve is het noodzakelijk dat in het verlengde van het eerste deel van de pensioenhervorming snel werk wordt gemaakt van de tweede pijler en dat daarbij naar een minimumbijdrageniveau van ten minste 3 % van het brutojaarloon wordt gestreefd. Een dergelijke maatregel zou bijdragen tot een doorgedreven democratisering van de tweede pijler. Ze herinnert eraan dat de deskundigen erop hebben gewezen hoe belangrijk het is dat die tweede pijler er snel komt, aangezien het rendement ervan een voldoende lange spaarperiode veronderstelt.

Vervolgens gaat mevrouw Lanjri in op de specifieke situatie van de onthaalouders en van de meewerkende echtgenotes, een thema waar zij naar eigen zeggen reeds sinds de vorige legislatuur aan werkt. Ze herinnert eraan dat een door cd&v ingediend wetsvoorstel werd aangenomen om voor die categorieën de toegang tot het minimumpensioen te garanderen, ook voor periodes voorafgaand aan hun wettelijke status, aangezien die pas in 2003 werd ingevoerd.

Ze verduidelijkt dat de toegang tot het minimumpensioen voortaan weliswaar wordt gewaarborgd, maar dat de huidige hervorming tevens voorziet in de mogelijkheid een pensioenbonus op te bouwen zo men na de wettelijke pensioenleeftijd blijft doorwerken. Ze benadrukt echter dat die optie voor veel onthaalouders en meewerkende

L'intervenante relève toutefois qu'un point particulier dans la réforme des pensions appelle une attention spécifique. Elle indique que, dans le cadre de l'accès à la pension anticipée à partir de 60 ans, moyennant une carrière de 42 ans et un minimum de 234 jours de travail effectif, certaines périodes sont assimilées différemment. Elle précise que la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail, tandis que le congé de naissance n'est pas pris en compte. Elle observe que cette distinction implique que les pères ne bénéficient pas d'une assimilation comparable, ce qui pourrait soulever un risque de discrimination fondée sur le sexe. Elle s'interroge dès lors sur l'opportunité d'une adaptation de ce dispositif, en ce compris pour les congés d'adoption et de congé pour les parents d'accueil.

Elle identifie également une autre cause structurelle des inégalités entre les pensions des femmes et des hommes, à savoir la répartition très inégale des pensions complémentaires. Elle relève que, dans de nombreux secteurs, les régimes de pension complémentaire sont inexistantes ou très peu développés. Elle indique que la réserve moyenne constituée dans le cadre du deuxième pilier s'élève actuellement à environ 30.173 euros pour les hommes, contre 18.171 euros pour les femmes, ce qui représente un écart d'environ 40 %. Elle souligne que les femmes constituent ainsi des droits nettement inférieurs dans le deuxième pilier.

Elle estime dès lors indispensable, dans le prolongement du premier volet de la réforme des pensions, de développer rapidement le deuxième pilier et de tendre vers un niveau minimal de cotisation équivalant à au moins trois pour cent du salaire brut annuel. Elle considère que cette mesure contribuerait à une démocratisation accrue du deuxième pilier, tout en rappelant que les experts ont souligné l'importance d'une mise en œuvre rapide, le rendement de ce type de dispositif étant conditionné à une durée suffisante d'épargne.

Mme Lanjri aborde ensuite la situation spécifique des accueillantes d'enfants et des conjointes aidantes, problématique sur laquelle elle indique travailler depuis la précédente législature. Elle rappelle qu'une proposition de loi portée par le cd&v a été adoptée afin de garantir à ces catégories l'accès à la pension minimale, y compris pour des périodes antérieures à l'instauration de leur statut légal, celui-ci n'ayant été introduit qu'en 2003.

Elle précise que, si l'accès à la pension minimale est désormais assuré, la réforme actuelle prévoit également la possibilité de constituer un bonus de pension en cas de poursuite de l'activité au-delà de l'âge légal. Elle souligne toutefois que cette option n'est pas réaliste pour de nombreuses accueillantes d'enfants et conjointes

De leerplicht tot 18 jaar werd pas ingevoerd in 1983. Dit betekent dat er vandaag nog 60-plussers zijn die op 16 of 17 jaar zijn begonnen met werken. Momenteel kunnen zij pas vanaf 60 jaar met vervroegd pensioen na 44 loopbaanjaren.

De bijkomende vorm van vervroegd pensioen vanaf 60 jaar na 42 effectief gewerkte jaren blijft daardoor nog gedurende een aantal jaren toegankelijk voor 60-plussers die op jonge leeftijd zijn begonnen met werken, ook indien zij in hun eerste loopbaanjaar niet steeds aan 75 % tewerkstelling (234 dagen in voltijdse equivalenten) hebben voldaan.

Voor een bouwvakker die tijdelijk ziek is, worden kortdurende ziekteperiodes meegerekend als gewerkte periodes met gewaarborgd loon. Ook bouwvakkers die langer ziek zijn en gedurende enkele weken of maanden arbeidsongeschikt zijn, zullen, indien zij een voltijds contract hebben, wat doorgaans het geval is in de sector, in de loop van een jaar tot drie maanden arbeidsongeschikt kunnen zijn en toch nog aan de voorwaarden voldoen voor de 60/42-regeling. Dit komt doordat 234 dagen in voltijdse equivalenten overeenkomt met negen maanden voltijds werk op jaarbasis.

In antwoord op de vraag waarom geboorteverlof en ouderschapsverlof niet worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen voor de nieuwe vorm van vervroegd pensioen vanaf 60 jaar na 42 effectieve loopbaanjaren, wordt verduidelijkt dat verplichte moederschapsrust en militaire dienstplicht wél worden meegerekend omdat het in beide gevallen om verplichte periodes gaat. Van een dergelijke verplichting is geen sprake bij geboorteverlof (voorheen vaderschapsverlof) en bij de verschillende vormen van thematisch zorgverlof, zoals ouderschapsverlof.

### 10. *Levensverwachting en zware beroepen*

Er is vastgesteld dat er geen consensus bestaat over de afbakening van wat als een zwaar beroep moet worden beschouwd. Zoals professor Janvier het verwoordde: "Vraag in een zaal wie een zwaar beroep heeft, en bijna iedereen zal rechtstaan." Een systeem dat hierop gebaseerd is, dreigt daardoor moeilijk werkbaar en juridisch betwistbaar te blijven. Om die reden is gekozen voor een duidelijker criterium, namelijk 42 loopbaanjaren met telkens 234 gewerkte dagen, waarbij militaire dienst en moederschapsrust worden gelijkgesteld met effectieve tewerkstelling.

L'obligation scolaire jusqu'à 18 ans n'a été instaurée qu'en 1983. Cela signifie qu'il existe aujourd'hui encore des personnes âgées de plus de 60 ans qui ont commencé à travailler à 16 ou 17 ans. Actuellement, elles ne peuvent accéder à la pension anticipée à partir de 60 ans que si elles comptabilisent 44 années de carrière.

La nouvelle possibilité d'accéder à la pension anticipée à partir de 60 ans et après 42 années de travail effectif s'appliquera donc pendant encore quelques années aux personnes âgées de plus de 60 ans qui ont commencé à travailler à un âge précoce, même si elles n'ont pas toujours été occupées à au moins 75 % (234 jours en équivalent temps plein) au cours de leur première année de carrière.

En ce qui concerne les ouvriers du bâtiment, les périodes de maladie de courte durée sont comptabilisées comme des périodes travaillées avec un salaire garanti. De même, les ouvriers du bâtiment qui sont malades plus longtemps et en incapacité de travail pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois pourront, s'ils ont un contrat à temps plein (ce qui est généralement le cas dans le secteur), être en incapacité de travail jusqu'à trois mois au cours d'une année, tout en remplissant les conditions du régime 60/42. En effet, 234 jours en équivalent temps plein correspondent à neuf mois de travail à temps plein sur une base annuelle.

En réponse à la question de savoir pourquoi le congé de naissance et le congé parental ne sont pas assimilés à des jours de travail effectif dans le cadre de la nouvelle forme de pension anticipée accessible à partir de 60 ans après 42 années de carrière effective, le ministre indique que le repos de maternité obligatoire et le service militaire obligatoire sont quant à eux pris en compte, car il s'agit, dans les deux cas, de périodes obligatoires. Il n'y a pas d'obligation de ce type pour le congé de naissance (anciennement congé de paternité) ni pour les différentes formes de congés d'aidant thématiques, comme le congé parental.

### 10. *Espérance de vie et métiers pénibles*

Il a été constaté qu'il n'existait pas de consensus au sujet de la définition de ce qui doit être considéré comme un métier pénible. Comme l'a formulé le professeur Janvier: "Demandez à l'assistance dans la salle qui exerce un métier pénible, et presque tout le monde se lèvera" (traduction). Un système fondé sur ce postulat risque donc de rester difficilement utilisable et juridiquement contestable. C'est pourquoi un critère plus clair a été choisi, à savoir 42 années de carrière comptant chaque fois 234 jours prestés, le service militaire et le repos de maternité étant assimilés à une période d'emploi effectif.

Mevrouw Nahima Lanjri (cd&v) erkent dat zij een fout heeft gemaakt door per ongeluk te verwijzen naar de tabel met geboortejaren van artikel 46, dat betrekking heeft op militaire pensioenen, in plaats van naar die van artikel 48, dat betrekking heeft op de algemene pensioenregeling.

Voorts dankt zij de minister voor de schriftelijke antwoorden op de technische vragen. Zij zal die aandachtig bestuderen. Ze is verheugd over de positieve respons op verschillende vragen en suggesties, in het bijzonder inzake de website mypension.be. Ze is ook blij dat de Federale Pensioendienst weldra een rekentool zal invoeren waarmee kan worden berekend hoeveel maanden men moet werken om een pensioenmalus te voorkomen. Die informatie is essentieel, want hij zou de betrokkenen ertoe moeten aanmoedigen om die paar maanden langer te werken die ze nog tekortkomen om recht te hebben op een volledig pensioen.

Voorts roept zij de FSMA op haar werkzaamheden met betrekking tot de planning van het aanvullend pensioen met bekwame spoed voort te zetten.

Tevens hoopt zij dat snel een oplossing wordt gevonden voor de mensen die effectief halftijds werken maar niet aan de vereiste voorwaarden voldoen wegens atypische contracten. Het gaat specifiek om halftijdwerkers die door schommelingen net niet aan de criteria voldoen. Het is belangrijk dat die mensen niet worden uitgesloten.

Wat het geboorteverlof betreft, stelt mevrouw Lanjri vast dat er bij de uitwerking van de pensioenhervorming iets werd vergeten. In de 60/42-regeling maken moeders aanspraak op moederschapsrust, maar krijgen vaders niets. Ze is van mening dat het argument van de verplichte aard van dat verlof geen steek houdt. Voor vrouwelijke zelfstandigen is de moederschapsrust slechts drie weken

Mme Nahima Lanjri (cd&v) reconnaît avoir commis une erreur en se reportant par inadvertance au tableau des années de naissance de l'article 46, qui concerne les pensions militaires, au lieu de celui de l'article 48, qui se rapporte au régime général des pensions.

Elle remercie ensuite le ministre pour les réponses qu'il a fournies par écrit aux questions techniques et s'engage à les étudier attentivement. Elle salue les réponses positives apportées à plusieurs questions et suggestions, notamment concernant le portail mypension.be. Elle se réjouit également de la mise en place prochaine, par le Service fédéral des Pensions, d'un compteur permettant de calculer combien de mois il est nécessaire de travailler pour éviter un malus pension. Cette information est cruciale, car elle devrait encourager les personnes concernées à travailler les quelques mois supplémentaires qui leur manquent pour bénéficier d'une pension complète.

Par ailleurs, elle encourage la FSMA à poursuivre ses travaux sur la planification de la pension complémentaire dans les meilleurs délais.

Concernant les personnes qui travaillent effectivement à mi-temps, mais ne remplissent pas les conditions requises en raison de contrats atypiques, elle espère qu'une solution sera trouvée rapidement. Cela concerne les personnes qui travaillent à mi-temps mais qui, en raison de glissements, ne remplissent tout juste pas les critères. Il est important que ces personnes ne soient pas exclues.

Concernant le congé de naissance, Mme Lanjri constate un oubli lors de l'élaboration de la réforme des pensions. Dans le cadre du régime 60/42, les mères bénéficient d'un congé de maternité, mais pas les pères. Elle est d'avis que l'argument du caractère obligatoire de ce congé ne tient pas. Le congé de maternité n'est obligatoire que pendant trois semaines pour les

verplicht; voor werkneemsters zijn op de vijftien weken moederschapsrust slechts één week vóór en negen weken na de bevalling verplicht. Het lid zou het een slecht signaal vinden, mocht aan de vaders wordt gezegd dat dit verlof niet verplicht is en dat er bovendien geen rekening mee zal worden gehouden op het moment dat zij met pensioen gaan. Zij brengt in herinnering dat er een lang debat heeft plaatsgevonden over de verschillen tussen mannen en vrouwen en dat ook de regering een betere verdeling van de gezinsverantwoordelijkheden voorstaat. Ze pleit voor een verplicht geboorteverlof, zoals in andere landen – ook al kent het systeem van gezinskrediet al een gendergerelateerde bonus toe wanneer het verlof eerlijk wordt verdeeld – en roept de minister op die kwestie te onderzoeken.

Mevrouw Lanjri hoopt dat de tekst zal kunnen worden aangepast opdat de 20 dagen geboorteverlof in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen, aangezien dat aspect betrekking heeft op een minderheid van mensen die al 42 jaar lang bijna 234 dagen per jaar werken. Ze stelt vast dat de Raad van State die kwestie ook heeft aangekaart en acht het nodig in te grijpen alvorens de zaak bij het Grondwettelijk Hof belandt.

Wat de onthaalouders en de meewerkende echtgenoten betreft, is het lid zich perfect bewust van het probleem. Tijdens de vorige legislatuur heeft zij trouwens een wetsvoorstel ingediend teneinde de betrokkenen een minimumpensioen te garanderen. Zij kunnen immers sowieso geen 42 jaren aan bijdragen bijeenprokkelen, aangezien hun statuut nog maar sinds 2003 bestaat. Zij moeten niet enkel een pensioenbonus genieten, maar ook toegang krijgen tot de vervroegde uittreding. Het is niet de bedoeling hun een pensioen toe te kennen voor de jaren waarin zij niet hebben bijgedragen. Sommige van hen hebben meer dan 42 jaar gewerkt zonder aanspraak te kunnen maken op vervroegd pensioen. Het lid hoopt dat er later een oplossing zal worden gevonden.

Mevrouw Lanjri is bovendien blij met de afschaffing van het ziektepensioen. Het is belangrijk dat talent aan het werk blijft en dat professionele re-integratie gemakkelijker wordt gemaakt, wat in het verleden niet vaak is gebeurd. De diensten zullen daar in de toekomst naartoe moeten werken.

Zij acht het echter essentieel te erkennen dat de wijziging van het stelsel slachtoffers zal maken, aangezien een aantal werknemers een blijvende invaliditeitsuitkering ontvangt zonder daar zelf om te hebben verzocht. Indien ze op een later moment ziek zouden zijn geworden, bijvoorbeeld in 2025, zouden ze nooit een dergelijk pensioen hebben ontvangen. De minister heeft gezegd dat die mensen elders konden gaan werken

travailleuses indépendantes; pour les salariées, seule une semaine avant et neuf semaines après la naissance sont obligatoires, sur les quinze semaines de congé de maternité. La membre considère qu'on donnerait un mauvais signal en disant aux pères que ce congé n'est pas obligatoire, et qu'il ne sera en outre pas pris en compte au moment de leur départ à la pension. Elle rappelle qu'un long débat s'est tenu sur les différences entre les hommes et les femmes et que la nécessité d'une meilleure répartition des responsabilités familiales est également défendue par le gouvernement. Elle plaide pour un congé de naissance obligatoire, comme c'est le cas dans d'autres pays – même si le système de crédit familial accorde déjà un bonus de genre quand le congé est distribué équitablement – et encourage le ministre à examiner cette question.

Mme Lanjri espère que le texte pourra être rectifié pour que les 20 jours de congé de naissance soient pris en compte pour le calcul de la pension, car cet aspect concerne une minorité de personnes approchant les 234 jours par an depuis 42 ans. Elle constate que le Conseil d'État a également abordé cette question et estime nécessaire de réagir avant que la Cour constitutionnelle ne s'en saisisse.

Concernant les accueillants d'enfants et les conjoints aidants, la membre se dit parfaitement consciente du problème. Elle avait d'ailleurs déposé, lors de la précédente législature, une proposition de loi visant à garantir une pension minimale à ces personnes, qui ne peuvent de toute façon pas atteindre 42 années de cotisation, puisque leur statut n'existe que depuis 2003. Elles doivent non seulement bénéficier d'un bonus pension, mais aussi avoir accès à la retraite anticipée. Il ne s'agit pas de leur octroyer une pension pour les années où elles n'ont pas cotisé. Certaines de ces personnes ont travaillé plus de 42 ans sans pouvoir prétendre à la pension anticipée. La membre espère qu'une solution sera trouvée ultérieurement.

Mme Lanjri salue en outre la suppression de la pension de maladie. Elle souligne l'importance de retenir les talents et de faciliter la réinsertion professionnelle, ce qui ne s'est pas beaucoup fait par le passé. Désormais, les services seront contraints d'aller dans ce sens.

Elle estime cependant essentiel de reconnaître que le changement de système fera des victimes, puisqu'un certain nombre de travailleurs perçoivent une pension d'invalidité permanente sans l'avoir réclamée. S'ils étaient tombés malades plus tard, par exemple en 2025, ils n'auraient jamais perçu une telle pension. Le ministre a affirmé que ces personnes pouvaient travailler ailleurs si elles le souhaitaient, y compris dans la fonction