

This item is the archived peer-reviewed author-version of:

De toelaatbaarheid van een leeftijdsgrens in de beroepsgebonden ziekteverzekering

Reference:

Knoops Sarah.- De toelaatbaarheid van een leeftijdsgrens in de beroepsgebonden ziekteverzekering
Rechtskundig weekblad - ISSN 1782-3463 - 87:6(2023), p. 202-218

De toelaatbaarheid van een leeftijdsgrens in de beroepsgebonden ziekteverzekering

Sarah KNOOPS

Mandaatassistente aan de Faculteit Rechten van de Universiteit Antwerpen

SAMENVATTING AAN TE VULLEN OP DE DRUKPROEF

1. Het loonpakket van de meeste werknemers is ruimer dan enkel de storting van het maandloon. Velen genieten via hun werkgever van een aanvullend pensioen of een aanvullende hospitalisatie-, arbeidsongeschiktheids- of invaliditeitsverzekering. In het verleden was het niet ongebruikelijk om diverse leeftijdsgrenzen op te nemen in deze beroepsgebonden verzekeringen. Enerzijds werd de aansluiting van jongere werknemers vaak uitgesteld tot dat ze een bepaalde leeftijd bereikten. Anderzijds werd de aansluiting (en de uitkering) van oudere werknemers vaak stopgezet vanaf een bepaalde leeftijd. De dag van vandaag kan de juridische toelaatbaarheid van deze vormen van leeftijdsonderscheid in vraag worden gesteld. Dit artikel biedt een gedetailleerde analyse van de verdeelbaarheid van dergelijke leeftijdsgrenzen in beroepsgebonden ziekteverzekeringen.

3089 = VERZEKERING

5887 = Ziekteverzekeringsovereenkomst

A. De beroepsgebonden ziekteverzekeringen en de waarborg premievrijstelling

2. Het onderzoek spitst zich toe op «beroepsgebonden» ziekteverzekeringen, en meer specifiek op verzekeringen aangeboden binnen de relatie werkgever-werknemer.¹ Het begrip «ziekteverzekering» wordt geïnterpreteerd zoals in de Wet Verwilghen², maar onze aandacht gaat in het bijzonder naar de ziektekostenverzekering (hospitalisatieverzekering) en de arbeidsongeschiktheidsverzekering (gewaarborgd inkomen).³

¹ Later in dit artikel wordt bij de bespreking van het recht op individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering dieper ingegaan op het begrip «beroepsgebonden». Naast verzekeraars kunnen ook instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen (IBP's) ziekteverzekeringen aanbieden. De analyse over de toelaatbaarheid van de leeftijdsgrenzen kan *mutatis mutandis* worden toegepast voor de waarborgingen aangeboden via IBP's.

² Artt. 201 tot 211 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, BS 30 april 2014. Voorheen wet van 20 juli 2007 tot wijziging, wat de private ziekteverzekeringsovereenkomsten betreft, van de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst, BS 10 augustus 2007.

³ Omdat de beroepsgebonden invaliditeitsverzekering en de beroepsgebonden niet-verplichte zorgverzekering eerder zeldzaam

Deze beroepsgebonden ziekteverzekeringen vallen niet onder het uitgebreid wettelijk kader voor aanvullende pensioenen. De Wet Aanvullende Pensioenen is immers enkel van toepassing op de waarborgen pensioen en overlijden die worden aangeboden ter aanvulling op het wettelijk pensioen.⁴ Indien diezelfde werkgever aan zijn werknemers een inkomenswaarborg bij arbeidsongeschiktheid of een collectieve hospitalisatie aanbiedt, vallen deze waarborgen onder een ander, minder gereguleerd juridisch kader.⁵

3. Daarnaast besteden we ook aandacht aan de verzekering premievrijstelling.⁶ De waarborg premievrijstelling is een specifieke waarborg die ervoor zorgt dat wanneer een werknemer arbeidsongeschikt wordt, de premies voor de andere waarborgen (zoals bijvoorbeeld pensioen, overlijden, arbeidsongeschiktheid) worden vrijgesteld of terugbetaald. De dekking premievrijstelling zorgt er dus voor dat de premies niet meer verschuldigd zijn door werkgever noch werknemer zodra het risico van arbeidsongeschiktheid zich voordoet. Voor de waarborg pensioenen komt dit neer op een voortzetting van de opbouw van de aanvullende pensioenprestaties, alsof er geen arbeidsongeschiktheid was. De verzekeraar zal ook de dekking overlijden en/of arbeidsongeschiktheid voortzetten en zelf de premielast dragen.⁷

Welk juridisch kader van toepassing is op deze waarborg premievrijstelling was lange tijd onduidelijk. Afhankelijk van waar de nadruk ligt, zou deze waarborg premievrijstelling gekwalificeerd kunnen worden als een pensioentoezegging (WAP) of een arbeidsongeschiktheidsverzekering (niet-WAP). Ingeval de nadruk gelegd wordt op de risicodekking die de premievrijstelling biedt, lijkt het een arbeidsongeschiktheidsdekking met een waarborg die beperkt blijft tot de gemiste premies. Ingeval de nadruk meer gelegd wordt op het resultaat dat bereikt wordt door de waarborg premievrijstelling, lijkt het eerder een vorm van aanvullend pensioen. Bij de wijziging van artikel 45 RSZ-wet kwam deze discussie,

zijn, komen ze verder niet aan bod. Art. 201, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, BS 30 april 2014.

⁴ Artt. 2 en 3, § 1, 1° wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (WAP), BS 15 mei 2003.

⁵ Recent nog eens bevestigd door Arbh. Luik 26 oktober 2021, 2020/AL/290, www.terralaboris.be.

(Para)fiscaal genieten deze beroepsgebonden ziekteverzekeringen wel een gunstregime. J. BEERNAERT, «Sociaaljuridische aspecten van collectieve ziekteverzekeringen», *Verzekeringsnieuws* 2013, nr. 44, 1-3.

⁶ Deze waarborg premievrijstelling wordt ook vaak aangeboden in het kader van een sociale pensioentoezegging. De verdere financiering van het aanvullend pensioen tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid is zelfs de meest voorkomende solidariteitsprestatie in sectorale sociale pensioenstelsels. FSMA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, mei 2019, https://www.fsma.be/sites/default/files/public/content/NL/fsma_sp_2019_nl.pdf, 21.

⁷ L. SOMMERIJNS, «Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels», *TSR* 2009, afl. 2, (131) 138.

sie aan bod in de parlementaire voorbereiding. Hierin wordt expliciet gesteld dat de waarborg premievrijstelling moet beschouwd worden als een vorm van aanvullend pensioen, waardoor deze onder de WAP valt als pensioentoezegging.⁸ Dit standpunt kan mijns inziens zeker verdedigd worden aangezien de premievrijstelling haar bestaansreden verliest zonder de waarborgden pensioen of overlijden. Deze waarborgden zijn onlosmakelijk verbonden. Wegens het verschil in wettelijk kader zal de toelaatbaarheid van de leeftijdsgrenzen voor de verzekering premievrijstelling en de verzekering gewaarborgd inkomen afzonderlijk besproken worden.

B. Het wettelijk kader rond leeftijdsgrenzen

i. Het leeftijdsdiscriminatieverbod getemperd door rechtvaardigingsgronden

4. Gemeenschappelijk aan al deze aanvullende sociale verzekeringen⁹ is dat ze gekwalificeerd worden als een loonvoordeel. Dit heeft juridisch belangrijke gevolgen. Hierdoor zullen de voorwaarden waaraan deze dekking wordt aangeboden bijvoorbeeld moeilijk eenzijdig wijzigbaar zijn.¹⁰ Cruciaal voor de analyse van de leeftijdsgrenzen is dat deze loonkwalificatie ook leidt tot de toepassing van de arbeidsrechtelijke discriminatieverboden. Deze aanvullende sociale verzekeringen vallen dus onder het wettelijk kader rond leeftijdsdiscriminatie binnen arbeid en beroep, zoals bepaald door de Antidiscriminatiewet.¹¹

⁸ Wetsontwerp tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering, in de pensioenregeling voor werknemers, Amendementen, *Parl.St. Kamer* 2013-14, nr. 53-3399/002, 54.

⁹ Met «aanvullende sociale verzekeringen» wordt zowel verwezen naar de beroepsgebonden ziekteverzekeringen, de waarborg premievrijstelling als naar het aanvullend pensioen.

¹⁰ Op basis van het arbeidsrecht is het verre van evident om arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Art. 25 Arbeidsovereenkomstenwet; J. BEERNAERT, «Sociaaljuridische aspecten van collectieve ziekteverzekeringen», *Verzekeringsnieuws* 2013, nr. 44, 9. Recent oordeelde het arbeidshof van Luik streng over de wijziging van de eindleeftijd in de polisvoorwaarden van een verzekering gewaarborgd inkomen zonder akkoord van de werknemer. De werkgever werd veroordeeld voor de schade die hieruit voortvloeide. *Arbh. Luik* 26 september 2022, 2020/AL/290, onuitg.

Over de wijzigbaarheid van het pensioenplan als loonvoorwaarde: L. VERMEULEN, «De ondraaglijke onveranderlijkheid van de pensioentoezegging» in J. VAN GYSEGEM (ed.), *De Wet Aanvullende Pensioenen is 10 jaar oud*, Kluwer, 2014, 43-80.

¹¹ Naast de Antidiscriminatiewet bestaan er ook bijzondere discriminatieverboden voor aanvullende sociale verzekeringen. Voor aanvullende pensioenen, waaronder ook de waarborg premievrijstelling wordt gerekend, speelt het discriminatieverbod uit artikel 14 van de WAP een cruciale rol. Voor toezeggingen die niet onder de WAP vallen, kan het gelijkheidsbeginsel uit artikel 45 RSZ-wet een rol spelen (wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 25 juli 1969. Deze bepaling gaat zelfs terug tot de Besluitwet betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

5. De Belgische Antidiscriminatiewet¹² heeft een Euro-

van 28 december 1944). Om reden van het gebrek aan KB dat deze bepaling verder diende uit te werken in ondernemingen met meer dan 20 werknemers, ontstond er een discussie of het gelijkheidsbeginsel in artikel 45 RSZ-wet wel afdwingbaar was (L. SOMMERIJNS en I. DE WILDE, «Gelijkheid anders dan op grond van geslacht in de aanvullende pensioenen», *TSR* 2003, afl. 4, 590. Zie ook Arbh. Brussel 15 juni 2010, AR 2009/AB/51824, *T.Verz.* 2011, afl. 1, 56-65 en www.unia.be). Mijns inziens wordt deze twijfel niet ondersteund door de wettekst, die enkel doelt op een bijkomende garantie door een procedure met sociaal overleg op te leggen in grotere ondernemingen. Ik sluit me dan ook aan bij de strekking die oordeelt dat dit gebrek aan KB geen ontsnappingsroute biedt voor de toepassing van artikel 45 RSZ-wet (Arbh. Luik 8 februari 2010, *For.ass.*, 2010, nr. 105, 119, noot P. DOYEN; Arbrb. Luik 10 februari 2010, nr. 381.098, *Soc.Kron.* 2011, afl. 2, 86-90; Y. STEVENS en B. VAN BUGGENHOUT, «Onbeperkte retroactiviteit in gelijke behandeling man-vrouw bij aanvullende werknemerspensioenen???» (noot onder Arbh. Antwerpen 6 juni 2000), *AJT* 2000-01, 853; O. VANACHTER (ed.), *Gelijke behandeling en arbeidsverhoudingen*, Antwerpen, Intersentia, 1999, 114-117; H. DAEMS en G. GIESELINK, «De federale antidiscriminatiewetten en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid» in C. BAYART, S. SOTTIAUX en S. VANDROOGHENBROECK (eds.), *De nieuwe federale antidiscriminatiewetten*, Brugge, die Keure, 2008, 665-666). Naar mijn oordeel wordt deze interpretatie ook ondersteund door de recente wijziging van artikel 45 van de RSZ-wet in 2014, waarbij de WAP-waarborgen buiten het toepassingsgebied werden geplaatst. Hoewel de verwijzing naar het KB niet werd geschrapt uit de wet, stelt de memorie van toelichting dat artikel 45 van toepassing is op een arbeidsongeschiktheids- of hospitalisatieverzekering. In de memorie wordt dus geen voorbehoud gemaakt voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers, in afwachting van het KB (Wetsontwerp tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering, in de pensioenregeling voor werknemers, Amendementen, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53-3399/002, 54). Bijzonder aan deze twee discriminatieverboden is dat ze geen specifieke beschermde criteria opsommen: elke vorm van discriminatie wordt verboden. Ter compensatie werd de lijst van rechtvaardigingsgronden evenmin gelimiteerd. Er geldt dus een open discriminatieverbod met een algemeen open rechtvaardigingssysteem. Deze discriminatieverboden kunnen dus worden ingeroepen zonder dat er een beschermd criterium moet worden aangetoond. Artikel 45 RSZ-wet omschreef het discriminatieverbod als een verbod om een onderscheid te maken tussen de tot eenzelfde «categorie» behorende werknemers. Een cruciale vraag was bijgevolg of de categorie zelf ook getoetst moest worden aan het gelijkheidsbeginsel of dat deze boven het discriminatieverbod stond. Hoewel een ongelimiteerde categorieafbakening kon passen binnen de tijdsgeschiedenis van de jaren vijftig waarbinnen artikel 45 van de RSZ-wet werd geschreven, kan deze interpretatie niet langer ondersteund worden. Indien de omschrijving van de categorie van aangeslotenen niet valt onder het discriminatieverbod, verliest het immers grotendeels zijn betekenis. Deze discussie woedde ook over de Wet Colla uit 1995 (de voorloper van de WAP) die een vergelijkbare formulering hanteerde. Met betrekking tot deze laatste wet verduidelijkte de minister dat de categorieafbakening zelf ook de gelijkheidstoets moest doorstaan (art. M1 ministeriële omzendbrief van 2 augustus 1996 ter verduidelijking van sommige begrippen en bepalingen uit de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen en het koninklijk besluit van 10 januari 1996 tot uitvoering van de wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen (MAP), BS 7 augustus 1996). Wat betreft artikel 45 van de RSZ-wet kan de toetsing van de categorie mijns inziens ook afgeleid worden uit de memorie van toelichting bij de recente wijziging naar aanleiding van het eenheidsstatuut (Wetsontwerp tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering, in de pensioenregeling voor werknemers, Amendementen, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53-3399/002, 53).

¹² Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007 (ADW).

pese oorsprong en zet de Kaderrichtlijn 2000/78/EG¹³ om. Hiermee worden zowel directe als indirecte discriminatie verboden op grond van een aantal beschermde criteria, waaronder leeftijd.¹⁴ De ADW beschermt zelfs meer criteria dan de Kaderrichtlijn vereiste.¹⁵ Uit de verdere analyse van de eindleeftijd zal blijken dat ook het Belgische criterium «gezondheidstoestand» een belangrijke rol kan spelen.

6. Toch is het leeftijdsdiscriminatieverbod allesbehalve absoluut. Voor alle discriminatiegronden, waaronder leeftijd, bepaalt de Kaderrichtlijn dat een indirect onderscheid niet tot discriminatie leidt voor zover dit objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.¹⁶ Bijzonder is dat de Kaderrichtlijn toestaat dat ook directe verschillen in behandeling op basis van leeftijd kunnen worden gerechtvaardigd volgens de klassieke gelijkheidstoets.¹⁷ Voor leeftijdsdiscriminatie wordt er dus een «light versie» van het discriminatieverbod ingevoerd.

7. Op basis van de tekst van artikel 6.1, lid 1 van de richtlijn ontstond er discussie over de draagwijdte van deze bijkomende rechtvaardigingsmogelijkheid:

«Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.»

Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU blijkt inderdaad dat enkel doelstellingen van sociaal beleid passen binnen artikel 6.1 van de Kaderrichtlijn

¹³ Richtl. 2000/78/EG van 27 november 2000 van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (Kaderrichtlijn).

¹⁴ Art. 1 Kaderrichtlijn: «Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.»

¹⁵ Artikel 3 ADW: «Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.»

¹⁶ Art. 2.2.b.i) Kaderrichtlijn.

¹⁷ L. WADDINGTON en M. BELL, «More equal than Others: Distinguishing European Union Equality Directives», *CMLR* 2001, afl. 38, (587) 599; EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION (C. MCCRUDDEN en S. PRECHAL), *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A Practical Approach*, Europese Commissie, november 2009, 31; D. SCHIEK, «Age discrimination before the ECJ – conceptual and theoretical issues», *CML Rev.* 2011, nr. 3, (777) 784.

2000/78/EG.¹⁸ Op het eerste gezicht lijkt dit een strengere vereiste dan de doelstellingen ter rechtvaardiging van indirecte discriminatie (artikel 2.2, b).¹⁹ De opgesomde legitieme doelstellingen (werkgelegenheid, arbeidsmarkt of beroepsopleiding) lijken eerder te passen bij een overheid of de sociale partners op een hoog onderhandelingsniveau.²⁰ Volgens een strikte interpretatie zou een dergelijke doelstelling van algemeen belang enkel kunnen worden nagestreefd op een niveau dat het beleid van een individuele werkgever overstijgt.²¹ Een belangrijk twistpunt was of individuele werkgevers zich ook konden beroepen op deze rechtvaardiging op basis van artikel 6.1.²²

Het Hof heeft inmiddels uitgeklaard dat dit kan. Niet enkel lidstaten en sociale partners, maar ook individuele werkgevers kunnen zich beroepen op legitieme doelen van sociaal beleid.²³ Deze rechtspraak verduidelijkte dat zowel in verticale als in horizontale relaties een beroep kan worden gedaan op de open lijst van rechtvaardigingsgronden voor een direct of indirect verschil op basis van leeftijd. Een individuele werkgever zal wel een doel van algemeen belang moeten aanhalen, dat zich onderscheidt van de individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever (zoals een kostenbesparing of de verbetering van het concurrentievermogen).²⁴ Toch lijkt het Hof de legitieme doelstellingen op basis van artikel 6.1 even vlot te aanvaarden als deze in het kader van de rechtvaardiging van een indirect onderscheid onder artikel 2.2, b, i).²⁵ De opsomming van «werkgelegenheid, arbeidsmarkt of beroepsopleiding» als legitieme

¹⁸ HvJ 13 september 2011, C-447/09, ECLI:EU:C:2011:573, Prigge e.a., § 82.

¹⁹ E. MUIR, «Fine-tuning non-discrimination law: Exceptions and justifications allowing for differential treatment on the ground of age in EU law», *IJDL* 2015, vol. 1-2, 48.

²⁰ HvJ 5 maart 2009, C-388/07, ECLI:EU:C:2009:128, Age Concern England, § 46.

²¹ P. JOASSART, «La prohibition de la discrimination et les barèmes liés à l'âge: summum ius, summa injuria?», *JTT* 2008, afl. 15, 236; L. SOMMERIJNS, «Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels», *TSR* 2009, afl. 2, 185 en 189-190.

²² C. BAYART, *Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de Discriminatiewet – Arbeidsrecht na de Europese Rasen Kaderrichtlijn*, Brussel, Larcier, 2004, 298-302. Ook de Commissie leek deze strekking te volgen: HvJ 5 maart 2009, C-388/07, ECLI:EU:C:2009:128, Age Concern England, § 57.

²³ HvJ 26 september 2013, C-476/11, ECLI:EU:C:2013:590, HK Danmark; HvJ 13 juli 2017, C-354/16, ECLI:EU:C:2017:539, Kleinstauber, § 63-65. Dit wordt ten onrechte niet gecapteerd door P.C. VAS NUNES, *Gelijke behandeling in arbeid*, Boom Juridisch, Den Haag, 2018, 180.

²⁴ HvJ 5 maart 2009, C-388/07, ECLI:EU:C:2009:128, Age Concern England, § 46; HvJ 21 juli 2011, C-159/10 en C-160/10, ECLI:EU:C:2011:508, Fuchs en Köhler, § 52; Y. THIERY, *Discriminatie en verzekering*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 387-388.

²⁵ R. HORTON, «12. Justifying Age Discrimination» in U. BELAVUSAU en K. HENRARD (eds.), *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Oxford, Hart Publishing, 2019, 279-280; L. VERMEULEN, *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0 – Gelijke monniken, gelijke kappen*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 220. Adv.-gen. KOKOTT interpreteerde dit wel restrictief en ging over tot een beperktere aanvaarding

doelstellingen in artikel 6.1 lijkt dus niet te leiden tot een striktere toetsing van de aangevoerde doelstellingen.

8. Artikel 6.1 van de richtlijn maakt dus een algemene rechtvaardiging voor directe leeftijdsdiscriminatie mogelijk, mits voldaan wordt aan de proportionaliteitstoets. Deze rechtvaardigingsroute voor leeftijdsdiscriminatie werd omgezet met artikel 12, § 1 ADW.

ii. De permissieve rechtvaardigingsgronden voor aanvullende sociale regelingen

9. Artikel 6.2 Kaderrichtlijn is nog permissiever en voorziet voor aanvullende sociale regelingen in een lijst van vormen van onderscheid op basis van leeftijd die gerechtvaardigd zijn, zelfs zonder dat de proportionaliteit ervan moet worden getoetst.²⁶ Zodra een bepaling binnen de werkingssfeer van artikel 6.2 van de richtlijn valt, zal er geen leeftijdsdiscriminatie zijn.²⁷ Deze rechtvaardigingsroute voor leeftijdsdiscriminatie werd omgezet met artikel 12, § 2 ADW.

10. Artikel 6.2 Kaderrichtlijn luidt als volgt:

«Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdsriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.»²⁸

als legitiem doel onder artikel 6.1. Concl. adv.-gen. HvJ J. KOKOTT, 30 juni 2016, C-443/15, ECLI:EU:C:2016:493, Parris, § 133-142.

²⁶ De enige voorwaarde is dat dit leeftijds onderscheid niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION (K. LIU en C. O'CONNOR), *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC. A legal analysis of the situation in EU Member States* Europese Commissie, november 2019, 65.

²⁷ HvJ 16 juni 2016, C-159/15, ECLI:EU:C:2016:451, Lesar, § 26; HvJ 24 november 2016, C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, Parris, § 76.

²⁸ Artikel 12, § 2 ADW wijkt af van de bewoordingen van de richtlijn: «§ 2. Op het vlak van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, en in afwijking van artikel 8 en onverminderd de andere bepalingen van deze titel, vormt een direct onderscheid op grond van de leeftijd geen discriminatie in de volgende gevallen, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht:

1° de vaststelling van een toetredingsleeftijd;

2° de vaststelling van een leeftijd voor het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen;

3° de vaststelling van verschillende leeftijden voor de toetreding of voor het verkrijgen van rechten op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, voor werknemers, voor groepen of categorieën van werknemers of voor zelfstandigen;

4° het gebruik van leeftijdsriteria in actuariële berekeningen;

5° een direct onderscheid op grond van de leeftijd op het vlak van de bijdragen ... (4%-regel)»

Omdat deze bepaling een uitzondering maakt op het discriminatieverbod, dient ze restrictief te worden geïnterpreteerd.²⁹ Deze permissieve lijst geldt enkel voor aanvullende regelingen die de risico's van ouderdom en invaliditeit dekken. Daarom dienen we eerst het begrip «invaliditeit» uit te klaren vooraleer we kunnen overgaan tot de verdere analyse van de toelaatbaarheid van leeftijdsgrenzen.

iii. De pensioen- of invaliditeitsuitkering

11. Enkel een leeftijdsonderscheid voor pensioen- of invaliditeitsuitkeringen valt onder de permissieve lijst van artikel 6.2 Kaderrichtlijn en artikel 12, § 2 ADW. Maar over welke aanvullende sociale verzekeringen gaat het dan? Een hospitalisatieverzekering valt duidelijk niet onder het toepassingsgebied van deze permissieve lijst.³⁰ Over de waarborg premievrijstelling is minder zekerheid, maar gelet op de recente kwalificatie als aanvullend pensioen zijn er goede argumenten om deze waarborg wel binnen het toepassingsgebied van de permissieve lijst te plaatsen. Of een verzekering gewaarborgd inkomen steeds onder de noemer «invaliditeit» valt, is echter allesbehalve een uitgemaakte zaak. Hieronder gaan we uitgebreid in op deze ingewikkelde rechtsvraag.

12. De Kaderrichtlijn bevat zelf geen verduidelijking over het begrip invaliditeit. Voor een interpretatie kunnen we per analogie kijken naar de Recast-richtlijn 2006/54/EG³¹. Deze richtlijn, die gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen oplegt in arbeid en beroep, bevat een meer gedetailleerde opsomming over de mogelijke aanvullende sociale regelingen. Artikel 7 van de Recast-richtlijn maakt daarbij onder meer een onderscheid tussen re-

Deze bepalingen moeten in lijn de Kaderrichtlijn en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de EU worden geïnterpreteerd. Voornamelijk wat betreft de afwijkende formulering van 4° en 5° ontstond er discussie over de richtlijnconforme toepassing sinds het arrest HK Danmark (HvJ 26 september 2013, C-476/11, ECLI:EU:C:2013:590, HK Danmark). Mijns inziens sneuvelen beide losstaande uitzonderingen, waardoor enkel de algemene rechtvaardigingsgrond rest om aan te tonen dat een progressieve pensioenbijdrage niet leeftijdsdiscriminerend is. Een verdere analyse van deze interessante discussie past echter niet binnen deze bijdrage.

²⁹ HvJ 26 september 2013, C-476/11, ECLI:EU:C:2013:590, HK Danmark, § 46-47.

³⁰ Bij de omzetting in de ADW werd echter niet steeds de verwijzing opgenomen dat deze uitzondering enkel geldt voor het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen (zie artikel 12, § 2, 1° over de vaststelling van een toetredingsleeftijd). Gelet op de uitspraak in HK Danmark lijkt deze ruime interpretatie moeilijk te verdedigen. Een inrichter die een toetredingsleeftijd vaststelt voor een andere aanvullende regeling voor sociale zekerheid, zoals bijvoorbeeld een hospitalisatiwaarborg, zal zich niet kunnen beroepen op de specifieke rechtvaardigingsgrond aangezien de wet richtlijnconform moet worden geïnterpreteerd. (HvJ 26 september 2013, C-476/11, ECLI:EU:C:2013:590, HK Danmark).

³¹ Richtl. 2006/54/EG van 5 juli 2006 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (Recast-richtlijn).

gelingen die bescherming bieden tegen ziekte, invaliditeit en ouderdom.³² De EU-wetgever maakte dus een opdeling tussen «ziekte» enerzijds en «invaliditeit» anderzijds.

Onder «ziekte» valt alleszins de terugbetalingsregeling voor geneesmiddelen.³³ Het is ook duidelijk dat een pensioen wegens blijvende arbeidsongeschiktheid gekwalificeerd wordt als een «invaliditeitspensioen».³⁴ In België is een dergelijke invaliditeitsverzekering, die enkel een aanvullend pensioen toekent vanaf een blijvende arbeidsongeschiktheid, minder populair. De meest populaire dekking bij arbeidsongeschiktheid is de verzekering gewaarborgd inkomen (GI). Via deze verzekering wordt in een vervangingsinkomen voorzien gedurende de loopbaan bij zowel tijdelijke als langdurige arbeidsongeschiktheid. Het Hof van Justitie van de EU sprak zich in het kader van de Recast-richtlijn 2006/54/EG nog niet uit over de vraag of een uitkering vanaf een tijdelijke arbeidsongeschiktheid ook onder de noemer «invaliditeit» past.

13. De opdeling tussen ziekte en invaliditeit duikt ook op in de EU-verordening nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de wettelijke socialezekerheidsstelsels. De materiële werkingssfeer van deze verordening omvat verschillende takken, waaronder ook uitkeringen bij ziekte en bij invaliditeit.³⁵ De verordening zelf geeft geen definitie aan deze begrippen. Omwille van de vereiste van eenvormige toepassing van het Unierecht mogen deze begrippen echter niet verschillen naargelang van de eigenaardigheden van elk nationaal rechtstelsel. Het Hof van Justitie van de EU verduidelijkte dat de kwalificatie moet berusten op objectieve criteria die verwijzen naar de wezenlijke kenmerken van die prestaties.³⁶ Het onderscheid tussen ziekte- en invaliditeitsuitkeringen berust volgens het Hof op de duur van de opschorting van de activiteiten van de betrokkene. Bij een ziekte-uitkering is deze ongeschiktheid tijdelijk, terwijl deze bij een invaliditeitsuitkering een permanent of minstens een duurzaam karakter heeft.³⁷ Waar deze grens precies ligt, wordt echter

³² Deze opsomming werd opgesteld naar analogie van de opgesomde risico's die vallen binnen de Richtlijn 79/7/EEG van 19 december 1978 van de Raad betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid. Zie art. 3, 1, a) van voormelde richtlijn.

³³ HvJ 19 oktober 1995, C-137/94, ECLI:EU:C:1995:342, Richardson, § 14 (over art. 3, lid 1, Richtlijn 97/7/EEG).

³⁴ HvJ 12 december 2019, C-450/18, ECLI:EU:C:2019:1075, Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), § 35; HvJ 30 juni 2022, C-625/20, ECLI:EU:C:2022:508, KM, § 27 (beide over art. 3, lid 1, Richtlijn 97/7/EEG).

³⁵ Artikel 3 Verord. (EG) 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, *Pb.L.* 166, 30 april 2004.

³⁶ HvJ 21 juli 2011, C-503/09, ECLI:EU:C:2011:500, Stewart, § 35; R. CORNELISSEN en M. FUCHS, *EU Social Security Law. A Commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2015, 81-82; F. PENNING, *European Social Security Law*, Cambridge, Intersentia, 2022, 58.

³⁷ HvJ 21 juli 2011, C-503/09, ECLI:EU:C:2011:500, Stewart, § 37-38; HvJ 5 maart 2020, C-135/19, ECLI:EU:C:2020:177, Pensionsver-

niet bepaald door het EU-recht. Voor de vaststelling van invaliditeit moet er rekening worden gehouden met de eigen kenmerken van de nationale wetgeving van de lidstaten.³⁸ Bij gebrek aan een harmonisatie op EU-niveau staat het elke lidstaat vrij om eigen voorwaarden te stellen voor het recht op uitkeringen bij invaliditeit.³⁹ Het Hof oordeelde in het kader van de verordening nr. 883/2004 dus niet over een minimum- of maximumwachtijd vooraleer er sprake is van een invaliditeitsuitkering.⁴⁰ Voor deze concrete voorwaarden verwijst het Hof naar het nationaal recht van de lidstaten.

14. Binnen het Belgische wettelijk kader zijn er verschillende bronnen die verwijzen naar het begrip invaliditeit. Omdat een specifiek omvattend juridisch kader voor de beroepsgebonden invaliditeitswaarborg ontbreekt, overlopen we verschillende wettelijke kaders die een invloed zouden kunnen hebben op de correcte interpretatie.

15. Daarbij springt meteen de eerder vermelde Wet Verwilghen in het oog, aangezien deze ook verwijst naar het begrip «invaliditeit». Deze wet maakt een onderscheid tussen de arbeidsongeschiktheidsverzekering (gewaarborgd inkomen) enerzijds en de invaliditeitsverzekering anderzijds, afhankelijk van het doel van de verzekering. De arbeidsongeschiktheidsverzekering onderscheidt zich door de vergoeding van de *vermindering van het beroepsinkomen*.⁴¹

Toch wordt deze opdeling genuanceerd in de voorbereidende werken. De memorie van toelichting verduidelijkt immers dat:

- de arbeidsongeschiktheidsverzekering de arbeidsgerateerde vermindering van arbeidsgeschiktheid dekt (arbeidsgerateerde *invaliditeit*);
- de invaliditeitsverzekering de aantasting van de fysieke of psychische integriteit dekt (fysiologische *invaliditeit*).⁴²

sicherungsanstalt, § 32-33; R. CORNELISSEN en M. FUCHS, *EU Social Security Law. A Commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2015, 85-86.

³⁸ Overweging 26 Verord. (EG) 883/2004.

³⁹ HvJ 14 maart 2019, C-134/18, ECLI:EU:C:2019:212, Vester, § 29-30; H. VERSCHUEREN, «Regulation 883/2004 and invalidity and old-age pensions», *EJSS* 2009, afl. 1-2, 144; A. P. VAN DER MEI en VAN OOIJ E., «The judicial finetuning of the EU rules determining the applicable social security legislation», *MJ* 2022, vol. 29(1), 153.

⁴⁰ België kent een wachtijd van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van één jaar, terwijl Nederland deze grens legt op twee jaar. Het Hof stelt dit kantelpunt vooraleer er sprake is van invaliditeit niet in vraag (HvJ 14 maart 2019, C-134/18, ECLI:EU:C:2019:212, Vester, § 34.) Wanneer de uitkering daarentegen gebeurt naar aanleiding van een permanente of duurzame handicap, heeft deze onmiddellijk het karakter van een invaliditeitsuitkering (HvJ 21 juli 2011, C-503/09, ECLI:EU:C:2011:500, Stewart, § 53).

⁴¹ Art. 201, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen.

⁴² Memorie van toelichting, *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 51-2689/001, 8-9. De beroepsgebonden invaliditeitsverzekering in deze zin wordt niet verder besproken, aangezien deze in de praktijk niet wordt aangeboden. C. DEVOET, «L'assurance revenu garanti: tour d'horizon» in A. SQUIFFLET en S. GILSON (eds.), *La souffrance au*

Doordat de voorbereidende werken toch opnieuw spreken over «invaliditeit» in het kader van de arbeidsongeschiktheidsverzekering, ontstaat er verwarring. Hierdoor lijkt het op basis van de wet Verwilghen niet uitgesloten dat een verzekering gewaarborgd inkomen toch beschouwd kan worden als een dekking tegen het risico «invaliditeit». Een interpretatie op basis van de Wet Verwilghen biedt dus geen uitsluitel over het begrip invaliditeit in het licht van artikel 12, § 2 ADW.

16. Een soortgelijke opdeling tussen arbeidsongeschiktheid en ziekte is terug te vinden in de fiscale wetgeving. Fiscaal wordt een opdeling gemaakt tussen de collectieve verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid enerzijds en de collectieve verzekeringen voor fysiologische en/of economische invaliditeit anderzijds. In lijn met de Wet Verwilghen bepaalt de circulaire dat *de dekking van inkomensverlies* het onderscheidend kenmerk tussen beide is.⁴³ De arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft als doel om een inkomensverlies te vergoeden, de invaliditeitsverzekering niet. Het volstaat dat dit doel blijkt uit de bewoordingen van de polis, ook al wordt de uitkering in de praktijk bepaald aan de hand van het percentage van de fysiologische en/of economische invaliditeit zonder verdere controle op het inkomensverlies. Enkel indien uit de polisvoorwaarden niet blijkt dat de verzekering beoogt een inkomensverlies te vergoeden, wordt het fiscale regime van de invaliditeitsverzekering toegepast. Aangezien de verzekering gewaarborgd inkomen deze dekking van het inkomensverlies beoogt, kwalificeert deze als arbeidsongeschiktheidsverzekering, en niet als invaliditeitsverzekering.⁴⁴ Op basis van deze fiscale interpretatie kwalificeert de waarborg GI dus niet als een dekking tegen het invaliditeitsrisico, waardoor de permissieve lijst niet lijkt te gelden. Toch blijft de invloed van deze fiscale interpretatie beperkt. Vanwege het specifieke karakter wordt het fiscaal recht immers vaak aanzien als een autonome rechtstak met een eigen normen- en begrippenarsenaal.⁴⁵

17. Voor de interpretatie van het begrip «invaliditeit» lijkt dan ook niet de Wet Verwilghen, noch de fiscale wetgeving doorslaggevend, maar wel de sociale zekerheidswetgeving. De Belgische sociale zekerheid maakt eveneens een onderscheid tussen «arbeidsongeschiktheid» enerzijds en «invaliditeit» anderzijds, maar doet dit op basis van een ander criterium dan inkomensverlies. De sociale zekerheidswetgeving maakt dit onderscheid op basis van *de*

travail. Dialogue interdisciplinaire autour du burn-out, Limal, Anthemis, 2019, 207.

⁴³ Circulaire nr. Ci.RH.332/583.327 (AOIF nr. 42/2010) d.d. 20.05.2010 (aangevuld met: Addendum d.d. 10.10.2011 bij de circulaire nr. Ci.RH.332/583.327).

⁴⁴ Voor een uitgebreide bespreking van de fiscaliteit: C. DEVOET, «L'assurance revenu garanti: tour d'horizon» in A. SQUIFFLET en S. GILSON, (eds.), *La souffrance au travail. Dialogue interdisciplinaire autour du burn-out*, Limal, Anthemis, 2019, 219-227.

⁴⁵ T. DE CLERCK, «Taal: de rechtsonzekerheid van het fiscaal recht?», *TFR* 2012, 954.

duur van de arbeidsongeschiktheid.⁴⁶ Tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid spreekt de wet van primaire arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Gedurende de periode van primaire arbeidsongeschiktheid ontvangt een werknemer 60% van zijn brutoloon per dag. Vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid is er sprake van een invaliditeitsuitkering. Gedurende de periode van invaliditeit is het uitkeringspercentage afhankelijk van de gezinssituatie: 65% voor een werknemer met gezinslast, 55% voor een alleenstaande en 40% voor een samenwonende werknemer.⁴⁷

Omdat de verzekering gewaarborgd inkomen een aanvulling biedt op deze wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, is het niet vreemd dat deze opdeling ook terugkomt in de polisvoorwaarden. Vaak wordt dezelfde opdeling qua duur gemaakt, waarbij de verzekerde tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid een andere aanvullende uitkering geniet dan vanaf het tweede jaar.⁴⁸ Beide periodes vallen wel onder dezelfde verzekering GI. De verzekering GI voorziet dus in een aanvullende uitkering op zowel de primaire arbeidsongeschiktheidsuitkering als op de invaliditeitsuitkering.⁴⁹ Daardoor is het onduidelijk of de verzekering GI geheel of enkel gedeeltelijk kan worden gekwalificeerd als een dekking tegen het risico «invaliditeit».

18. Kan de aanvullende uitkering tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid ook beschouwd worden als een invaliditeitsdekking? Noch de wet, noch de rechtspraak brachten tot nog toe duidelijkheid. Dat de rechtspraak zich nog niet uitsprak over deze specifieke vraag, is ook

⁴⁶ Bij de taxatie van de uitkeringen via een arbeidsongeschiktheidsverzekering (GI) wordt ook een opdeling gemaakt afhankelijk van de duur van de arbeidsongeschiktheidsperiode, maar hier is geen verwijzing naar de term «invaliditeit». De fiscale opdeling verwijst naar de «tijdelijke derving van bezoldigingen» enerzijds en «pensioenen» anderzijds. Respectievelijk in art. 31, 2de lid, 4°, WIB 92 en art. 34, § 1, 2°, b, WIB 92.

⁴⁷ Voor meer gedetailleerde informatie en actuele minima en maxima: <https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/werknemers-werklozen/Paginas/berekening-arbeidsongeschiktheidsuitkering.aspx>.

⁴⁸ Dit is in ieder geval zo bij een offset-formule waarbij de uitkering wordt bepaald als een percentage van het loon, verminderd met de wettelijke uitkeringen. Eenvoudiger in beheer is de forfaitaire aanvullende uitkering (vast bedrag). Daarnaast voorzien sommige polissen in een ander uitkeringspercentage voor het loon onder en boven het loonplafond (step-rate-formule). *AON Benefits Survey Belgium 2022*, <https://www.aon.com/belgium/benefitsurvey2022/nederlands/download>, 15.

Alleszins dient de aanvulling binnen de 100%-grens te blijven voor de aftrekbaarheid van de werkgeversbijdragen. De wettelijke en aanvullende uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid mogen niet meer bedragen dan de normale brutojaarbezoldiging (art. 59, § 1, 3° WIB).

⁴⁹ Toch is het ook mogelijk om enkel voor de periode vanaf de invaliditeitsuitkering een verzekering gewaarborgd inkomen te sluiten. Het blijft mogelijk om de waarborg tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid zelf aan te bieden als werkgever. De externalisatieplicht geldt immers pas vanaf de dertiende maand arbeidsongeschiktheid (art. 2/1, § 1, 1°, c) wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening, *BS* 10 november 2006).

logisch. Betwistingen over leeftijdsdiscriminatie binnen de polis GI doen zich immers zelden voor tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid.

De rechtspraak sprak zich wel reeds uit over de aanvullende uitkering na het eerste jaar arbeidsongeschiktheid. Zo diende het arbeidshof van Brussel te oordelen over deze vraag na een langdurige arbeidsongeschiktheid waarbij reeds tien jaar een aanvullende uitkering werd toegekend. Het arbeidshof stelde in deze zaak duidelijk dat de uitkering toegekend na 12 maanden arbeidsongeschiktheid gekwalificeerd kon worden als een invaliditeitsdekking.⁵⁰ De rechtspraak lijkt de term «invaliditeit» dus te interpreteren in lijn met dit begrip in de sociale zekerheid.⁵¹ Het toepassingsgebied van artikel 12, § 2 ADW blijkt dus zeker ruimer geïnterpreteerd te worden dan louter het invaliditeitspensioen toegekend ná het stopzetten van de beroepsloopbaan. Of een waarborg tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid ook gekwalificeerd kan worden als een waarborg «invaliditeit», blijft echter onzeker.⁵²

In de praktijk worden de leeftijdsgrenzen in de polisvoorwaarden GI gezamenlijk bepaald voor beide periodes van arbeidsongeschiktheid. Indien de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende het eerste jaar echter niet aanvaard zou worden als «invaliditeitswaarborg», zal de toetsing van de toelaatbaarheid van deze leeftijdsgrenzen wel gesplitst moeten gebeuren. Voor een leeftijdsonderscheid gedurende deze eerste periode kan dan geen beroep gedaan worden op de permissievere rechtvaardiging op basis van artikel 6.2 Kaderrichtlijn, omgezet in artikel 12, § 2 ADW. Een leeftijdsonderscheid gedurende deze eerste periode van arbeidsongeschiktheid zou dan enkel gerechtvaardigd kunnen worden op basis van artikel 12, § 1 ADW, waarbij het onderscheid de klassieke proportionaliteitstoets moet doorstaan. Een

⁵⁰ Arbh. Brussel 21 februari 2017, 2015/AB/1008, *Soc. Kron.*2018, afl. 5-6, 200-204 en www.unia.be, niet gecasseerd op dit vlak door Cass. 1 april 2019, AR nr. S.17.0043.N, *RW* 2019-20, afl. 41, 1616-1622, noot T. VAN DE CALSEYDE.

In casu werd een offset-formule gebruikt om de waarborg te bepalen. Gedurende het eerste jaar ziekte werd 100% van het netto-inkomen, verminderd met de ontvangen wettelijke ziekte-uitkeringen, gewaarborgd. Vanaf de dertiende maand ziekte daalde deze garantie naar 70% van het netto-inkomen, verminderd met de ontvangen wettelijke ziekte-uitkeringen.

⁵¹ De kwalificatie als invaliditeitsuitkering werd ook niet in vraag gesteld door Arbh. Luik 26 oktober 2021, 2020/AL/290, www.terralaboris.be en Arbh. Luik 26 september 2022, 2020/AL/290, onuitg. *In casu* ontstond de betwisting ook niet tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid, maar pas na meer dan twee jaar ziekte.

⁵² Hoewel de CAP de toepasselijkheid van artikel 12, § 2 aanvaardde voor de polis GI, bestond er toch discussie tussen de verschillende delegaties over de toelaatbaarheid van een vervroegde eindleeftijd. Mijns inziens wijst dit erop dat de CAP toch niet erg overtuigd was van de toepassing van de permissieve rechtvaardigingsgronden. COMMISSIE VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN (CAP), *Advies – Anti-discriminatie*, 9 juni 2009, nr. 30, <https://www.fsma.be/nl/adviezen-van-de-commissie-voor-aanvullende-pensioenen>, 44-45. Wel ervan overtuigd dat artikel 12, § 2 ADW van toepassing is: J. BEERNAERT, «Sociaaljuridische aspecten van collectieve ziekteverzekeringen», *Verzekeringsnieuws* 2013, nr. 44, 6.

leeftijdsonderscheid vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid zou dan wel makkelijker kunnen worden gerechtvaardigd op basis van de permissieve lijst.

19. Voor de waarborg premievrijstelling zullen, naast het discriminatieverbod, ook de WAP-beperkingen op leeftijdsgrenzen een belangrijke rol spelen. Voor de andere beroepsgebonden ziekteverzekeringen bestaat er echter geen specifiek wettelijk kader met leeftijdsgrenzen, zodat de toelaatbaarheid van leeftijdsgrenzen enkel wordt bepaald door de hierboven besproken anti-discriminatiewetgeving.

C. De toetsing van een minimum- en maximumleeftijdsgrens in beroepsgebonden ziekteverzekeringen en de waarborg premievrijstelling

20. Nu we het wettelijke kader rond leeftijdsgrenzen kennen, gaan we dieper in op de toepassing ervan binnen de beroepsgebonden verzekeringen premievrijstelling, hospitalisatie en gewaarborgd inkomen. In welke mate is een minimum- of maximumleeftijd te verantwoorden?

i. De minimale aansluitingsleeftijd

21. Een ziekteverzekering kan een minimumleeftijdsgrens hanteren, waardoor jonge werknemers pas worden aangesloten vanaf een bepaalde leeftijd. Deze minimale aansluitingsleeftijd maakt een direct onderscheid op basis van leeftijd, dat gerechtvaardigd moet worden. Indien deze rechtvaardiging niet slaagt, zal dit onderscheid nietig zijn wegens discriminatie.⁵³ Bij een discriminerende minimumleeftijd zal de rechter hoogstwaarschijnlijk oordelen dat de jongere recht had op een onmiddellijke aansluiting (*levelling-up*).⁵⁴ Hoe kan een minimale aansluitingsleeftijd worden gerechtvaardigd?

Premievrijstelling

22. Zoals eerder werd verduidelijkt, kan de waarborg premievrijstelling gekwalificeerd worden als een aanvullend pensioen (nr. 3). Op grond van deze kwalificatie biedt de permissieve lijst van artikel 12, § 2, 1° ADW een uitweg voor de waarborg premievrijstelling. In navolging van artikel 6.2 Kaderrichtlijn biedt dit artikel een specifieke rechtvaardigingsgrond voor de toetredingsleeftijd voor pensioenuitkeringen. Desalniettemin mag de waarborg premievrijstelling toch geen minimale aansluitingsleeftijd opleggen wegens de aangescherpte sociaalrechtelijke regels van de WAP. De WAP is dus strikter dan de ADW

⁵³ Art. 15 ADW.

⁵⁴ In dezelfde zin HvJ 28 januari 2015, C-417/13, ECLI:EU:C:2015:38, Starjakob, § 41-48; HvJ 14 maart 2018, C-482/16, ECLI:EU:C:2018:180, Stollwitzer, § 30; HvJ 8 mei 2019, C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375, Leitner, § 70-76; HvJ 8 mei 2019, C-24/17, ECLI:EU:C:2019:373, Österreichischer Gewerkschaftsbund, § 61.

en vereist dat alle werknemers onmiddellijk aansluiten.⁵⁵ Het opnemen van een minimale leeftijdsgrens wordt met andere woorden wettelijk verboden voor het aanvullend pensioen, waartoe de premievrijstelling behoort.⁵⁶

Hospitalisatie

23. Voor de hospitalisatieverzekering kan een aansluitingsleeftijd enkel gerechtvaardigd worden mits deze minimumleeftijd de proportionaliteitstoets doorstaat (artikel 12, § 1 ADW). Dit is niet vanzelfsprekend. Zeker een hoge aansluitingsleeftijd zal met argusogen bekeken worden omdat deze indirect vrouwen kan benadelen, van wie de hospitalisatiekosten op jonge leeftijd pieken wegens zwangerschap en bevalling.⁵⁷ Individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever, zoals een kostenbesparing, volstaan niet als doelstelling van algemeen belang (vereiste artikel 6.1 Kaderrichtlijn/12, § 1 ADW).⁵⁸ Het vermijden van een hogere premie zal dan ook niet kwalificeren als een legitiem doel omdat dit een louter budgettaire overweging is.⁵⁹ Bovendien faalt ook de proportionaliteitstoets omdat er minder verstrekkende alternatieven zijn voor een minimumleeftijd, zoals het hanteren van een franchise of een wachtperiode vooraleer er dekking wordt verleend.

Gewaarborgd inkomen

24. Uit bovenstaande analyse (*supra* B.iii.) bleek dat het onzeker is of de verzekering gewaarborgd inkomen in zijn geheel beschouwd kan worden als een dekking tegen «invaliditeit». Het is vooral onzeker of de specifieke rechtvaardigingsgrond voor de toetredingsleeftijd voor invaliditeitsuitkeringen (artikel 12, § 2, 1° ADW) kan worden ingeroepen voor de waarborg GI tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid. In elk geval blijft het

⁵⁵ Artikel 13, eerste lid, gewijzigd door de wet van 27 juni 2018, BS 5 juli 2018. Voorheen was een aansluitingsleeftijd tot 25 jaar toegelaten.

⁵⁶ Contra: S. PÂQUES en J. VAN GYSEGEM, *Pensions complémentaires – Chronique de jurisprudence 2012-2018*, Luik, Wolters Kluwer, 2019, 35. Mijns inziens verliezen deze auteurs uit het oog dat voor de premievrijstelling ook een wettelijk verbod geldt op een toetredingsleeftijd wegens de toepassing van de WAP. Toch waarschuwen ze ook dat een aansluitingsleeftijd van 25 jaar voor de dekking premievrijstelling nog moeilijk te rechtvaardigen is om reden van het leeftijdsdiscriminatieverbod.

⁵⁷ J. BEERNAERT, «Sociaaljuridische aspecten van collectieve ziekteverzekeringen», *Verzekeringsnieuws* 2013, nr. 44, 6.

⁵⁸ HvJ 5 maart 2009, C-388/07, ECLI:EU:C:2009:128, Age Concern England, § 46; HvJ 21 juli 2011, C-159/10 en C-160/10, ECLI:EU:C:2011:508, Fuchs en Köhler, § 52; Y. THIERY, *Discriminatie en verzekering*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 387-388.

⁵⁹ HvJ 19 juni 2014, C-501/12 tot en met C-506/12, C-540/12 en C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005, Specht e.a., § 77; HvJ 11 november 2014, C-530/13, ECLI:EU:C:2014:2359, Schmitzer, § 41; HvJ 28 januari 2015, C-417/13, ECLI:EU:C:2015:38, Starjakob, § 36; HvJ 8 mei 2019, C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375, Leitner, § 43.

mogelijk om een beroep te doen op de open rechtvaardiging voor leeftijdsdiscriminatie (artikel 12, § 1 ADW), met proportionaliteitstoets.

Toch is het onzeker of deze rechtvaardiging zal slagen. Het uitstellen van een risicodekking (zij het via een wachtperiode, zij het via een minimumleeftijd) lijkt me immers moeilijker te verantwoorden dan het uitstellen van de pensioenopbouw. Per analogie kan verwezen worden naar de discussie over de uitsluiting van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Ook daar werd voor risicodekkingen een onmiddellijke aansluiting aangeraden, zelfs voor kortlopende arbeidsovereenkomsten.⁶⁰ Vanaf 2019 werd zowel de mogelijkheid van de aansluitingsleeftijd van 25 jaar als van de drempelperiode van één jaar geschrapt uit de WAP. Voor de waarborgen pensioen en overlijden vergt de WAP voortaan een onmiddellijke aansluiting. Hoewel deze evolutie naar een verplichte onmiddellijke aansluiting voor de WAP-waarborgen geen directe impact heeft op de waarborg GI, kan ze wel een onrechtstreeks effect hebben. Hierdoor zou immers enkel de waarborg GI nog een minimale aansluitingsleeftijd hanteren, in tegenstelling tot de WAP-waarborgen. De rechtvaardiging van een minimumleeftijd in de polis GI kan dus niet langer verantwoord worden met het argument *accessorium sequitur principale*.⁶¹ Daarom lijkt het me, net zoals bij de hospitalisatieverzekering, bijzonder moeilijk om een legitiem doel van algemeen belang aan te tonen voor het verder handhaven van een minimale aansluitingsleeftijd voor de waarborg GI.

ii. De maximale aansluitingsleeftijd

25. Een ziekteverzekering kan ook voorzien in een maximum leeftijdsgrens. Na deze eindleeftijd verliezen oudere werknemers hun aansluiting (en recht op uitkering). Deze maximale aansluitingsleeftijd maakt eveneens een direct onderscheid op basis van leeftijd, dat gerechtvaardigd moet worden. Bij gebrek aan een rechtvaardiging zal dit onderscheid nietig zijn wegens discrimi-

⁶⁰ COMMISSIE VOOR AANVULLENDE PENSIOENEN (CAP), *Advies – Antidiscriminatie*, 9 juni 2009, nr. 30, <https://www.fsma.be/nl/adviezen-van-de-commissie-voor-aanvullende-pensioenen>, 84; L. SOMMERIJNS en I. DE WILDE, «Gelijkheid anders dan op grond van geslacht in de aanvullende pensioenen», *TSR* 2003, afl. 4, (585) 613; S. KNOOPS, «De aansluiting van de tijdelijke werknemer bij het aanvullend pensioenstelsel», *Soc. Kron.* 2022, nr. 8, 423.

⁶¹ Voorheen werd beargumenteerd dat het legitiem was om de aansluiting bij het *accessorium* (waarborg GI) uit te stellen tot de aansluitingsleeftijd bij de pensioentoezegging. J. BEERNAERT, «Sociaaljuridische aspecten van collectieve ziekteverzekeringen», *Verzekeringsnieuws* 2013, nr. 44, 6.

Het arbeidshof van Luik sprak zich ook in die zin uit over de wijziging van artikel 13 van de WAP, waardoor het aanvullend pensioen voortaan doorloopt zolang iemand in dienst is. *In casu* stelt het arbeidshof dat een wetwijziging op het vlak van aanvullende pensioenen ook een indicatie geeft van wat de wetgever nog aanvaardbaar acht voor de polis gewaarborgd inkomen in het licht van het leeftijdsdiscriminatieverbod. *Arbh. Luik* 26 september 2022, 2020/AL/290, onuitg., 21.

minatie. Bij een discriminerende eindleeftijd zal de rechter in principe oordelen dat de oudere recht had op een verdere aansluiting en uitkering (*levelling-up*).⁶² Hoe kan een eindleeftijd worden gerechtvaardigd?

Premievrijstelling

26. De discussie of de permissieve rechtvaardigingsgrond voor het gebruik van een toetredingsleeftijd (artikel 12, § 2, 1° ADW) ook kan worden ingeroepen voor een maximale toetredingsleeftijd is in België minder relevant voor de waarborg premievrijstelling. Het finale antwoord over de toelaatbaarheid van een eindleeftijd volgt immers niet uit het discriminatierecht, maar wel uit de sociale bepalingen van de WAP. Artikel 13 WAP vereist dat de aangeslotenede pensioentoezegging geniet zolang hij in dienst is. Noch een maximale aansluitingsleeftijd, noch een verplichte uittredingsleeftijd stroken met de WAP. Omdat de verdere aansluiting verplicht is voor de waarborg premievrijstelling als onderdeel van de pensioentoezegging, heeft de rechtvaardiging van leeftijdsdiscriminatie verder geen belang.

27. De pensioentoezegging, inclusief de waarborg premievrijstelling, komt ten einde op het moment van pensionering.⁶³ Omdat het aanvullend pensioen verplicht wordt uitgekeerd bij pensionering, is een verdere aansluiting zelfs wettelijk verboden.⁶⁴ Naar mijn oordeel kan deze wettelijke indirecte leeftijdsgrens de rechtvaardigingstoets van artikel 12, § 1 ADW doorstaan.⁶⁵ Als legitiem doel kan verwezen worden naar de versterking van de koppeling van het aanvullend en wettelijk pensioen, in samenhang met de verplichte uitkering bij pensionering. Dit past mijns inziens binnen de brede marge die lidstaten genieten bij het nastreven van een doelstelling van sociaal beleid. Bovendien laat het Hof van Justitie van de EU de toetsing van de coherentie en de proportionaliteit van beleidskeuzes vaak achterwege in het kader van leef-

⁶² In verschillende zaken legt het Hof van Justitie van de Europese Unie helder uit dat zolang een inrichter geen maatregelen neemt om zijn toezegging te conformeren aan de discriminatiewetgeving, de leden van de benadeelde groep (ouderen) recht hebben op dezelfde voordelen als deze die de leden van de bevoordeelde groep (jongeren) genieten. HvJ 7 februari 1991, C-184-89, ECLI:EU:C:1991:50, Nimz, § 18-20; HvJ 28 september 1994, C-200/91, ECLI:EU:C:1994:348, Coloroll, § 31-32; HvJ 28 september 1994, C-408/92, ECLI:EU:C:1994:349, Smith, § 17; HvJ 7 oktober 2019, C-171/18, ECLI:EU:C:2019:839, Safeway Ltd, § 17.

⁶³ Art. 27, § 1, lid 2 WAP.

⁶⁴ Contractueel werd de verdere opbouw van pensioenrechten ook vaak gekoppeld aan de voorwaarde dat het pensioenkapitaal nog niet werd uitgekeerd. Aangezien deze uitkering voortaan verplicht gebeurt op het moment van de wettelijke pensionering, volgde in de meeste situaties reeds uit de contractuele afspraken dat de aansluiting stopte vanaf dat moment. De werknemer had ook krachtens de overeenkomst geen recht op een verdere aansluiting en opbouw. De WAP-wijziging bevestigde deze praktijk.

⁶⁵ In de veronderstelling dat artikel 12, § 2, 1° niet van toepassing zou zijn.

tijdsdiscriminatie.⁶⁶ Ik acht de kans dan ook klein dat het Hof de Belgische Staat zou veroordelen voor deze benadeling van gepensioneerden.

Hospitalisatie

28. Niet-beroepsgebonden hospitalisatieverzekeringen moeten steeds voor het leven worden aangegaan.⁶⁷ Voor beroepsgebonden hospitalisatieverzekeringen legt de wet deze verplichting echter niet op. De werkgever en de verzekeraar kunnen vrij de duur van de beroepsgebonden hospitalisatieverzekering bepalen.⁶⁸ De WAP-verplichting om de waarborg te behouden zolang de werknemer in dienst is, geldt evenmin. Toch wordt deze contractuele vrijheid om een eindleeftijd af te spreken beknut door de grenzen van het discriminatierecht. Daarbij kunnen deze strengere wettelijke vereisten voor de niet-beroepsgebonden hospitalisatieverzekering enerzijds en de WAP-waarborgen anderzijds onrechtstreeks de gelijkheidstoets verscherpen voor de beroepsgebonden hospitalisatieverzekering. Deze zetten immers de maatschappelijke aanvaardbaarheid van leeftijdsgrenzen in het algemeen onder druk, wat tot een strengere proportionaliteitstoets kan leiden.⁶⁹ Bovendien lijkt het erg moeilijk voor een werkgever om nog een legitiem doel van sociaal beleid aan te halen voor een eindleeftijd in de hospitalisatieverzekering. Individuele beweegredenen die eigen zijn aan de situatie van de werkgever, zoals een kostenbesparing of de verbetering van het concurrentievermogen volstaan immers niet.⁷⁰ De hogere hospitalisatiepremie voor oudere werknemers biedt dus geen verantwoording voor een eindleeftijd. Bovendien kan deze hogere kostprijs getemperd worden door een gebalanceerde populatie van verzekerden met verschillende leeftijden.⁷¹ Daarnaast bestaan er andere minder verregaande alternatieven zoals het beperken van

⁶⁶ HvJ 12 oktober 2010, C-45/09, ECLI:EU:C:2010:601, Rosenblatt; HvJ 5 juli 2012, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421, Hörnfeldt; L. VERMEULEN, *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0 – Gelijke monniken, gelijke kappen*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 200.

⁶⁷ Art. 203, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, BS 30 april 2014.

⁶⁸ Arbh. Brussel 6 mei 2014, zoals besproken in BEERNAERT, J., «Hospitalisatieverzekeringen gepensioneerden: ad vitam aeternam?», *Life & Benefits* 2016, nr. 9, 1-3.

⁶⁹ Het arbeidshof van Luik sprak zich ook in die zin uit over de wijziging van artikel 13 van de WAP, waardoor het aanvullend pensioen voortaan doorloopt zolang iemand in dienst is. *In casu* stelt het arbeidshof dat een wetwijziging op het vlak van aanvullende pensioenen ook een indicatie geeft van wat de wetgever nog aanvaardbaar acht voor de polis gewaarborgd inkomen in het licht van het leeftijdsdiscriminatieverbod. Arbh. Luik 26 september 2022, 2020/AL/290, onuitg., 21.

⁷⁰ HvJ 5 maart 2009, C-388/07, ECLI:EU:C:2009:128, Age Concern England, § 46; HvJ 21 juli 2011, C-159/10 en C-160/10, ECLI:EU:C:2011:508, Fuchs en Köhler, § 52; Y. THIERY, *Discriminatie en verzekering*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 387-388.

⁷¹ J. BEERNAERT, «Sociaaljuridische aspecten van collectieve ziekteverzekeringen», *Verzekeringsnieuws* 2013, nr. 44, 6.

de dekkingsvoorwaarden of het verhogen van de franchise voor specifieke situaties. Wegens het ontbreken van een doelstelling van algemeen belang en de vereiste proportionaliteit lijkt een eindleeftijd vóór de effectieve pensionering binnen het kader van artikel 12, § 1 ADW moeilijk te rechtvaardigen. Vanaf de effectieve pensionering bestaan er wel goede argumenten om de hospitalisatieverzekering stop te zetten. Enerzijds sluit deze eindleeftijd aan bij de «hoofdwaarborg» pensioen (het argument *accessorium sequitur principale* als legitiem doel). Anderzijds leidt dit niet tot onredelijke gevolgen dankzij het recht op individuele voortzetting, dat verder nog aan bod komt.

29. In sommige collectieve hospitalisatieverzekeringen blijven werknemers zelfs verder aangesloten na hun pensionering. Het arbeidshof van Brussel oordeelde wel dat wanneer er een afzonderlijke polis geldt voor gepensioneerden, deze collectieve hospitalisatieverzekering niet langer beroepsgebonden is.⁷² Dit heeft zware gevolgen aangezien de «vervolg-verzekering» levenslang moet gelden en een voortijdige opzeg of een vrije premieverhoging evenmin nog toegelaten is. Indien daarentegen geen opsplitsing wordt gemaakt tussen de collectieve hospitalisatieverzekering die geldt voor werknemers en voor gepensioneerden, lijkt deze zijn beroepsgebonden karakter te kunnen behouden.⁷³

De populariteit van deze dekking voor gepensioneerden daalt sterk.⁷⁴ De verklaring hiervoor ligt enerzijds bij de hoge kostprijs en anderzijds bij de mogelijkheid voor gepensioneerden om hun beroepsgebonden ziekteverzekering individueel voort te zetten, waardoor de noodzaak grotendeels is weggevallen.

Gewaarborgd inkomen

30. De verzekering gewaarborgd inkomen kent gedurende de loopbaan periodieke uitkeringen toe aan een arbeidsongeschikte werknemer. In deze context geldt zelden een minimumleeftijd *vanaf* wanneer deze periodieke uitkeringen starten (minimale uitkeringsleeftijd). Anderzijds worden deze periodieke uitkeringen niet levenslang

⁷² Dit oordeel is gebaseerd op artikel 201, § 2 Wet Verwilghen, dat voor het beroepsgebonden karakter kijkt naar het moment van de aansluiting. Indien (brug)gepensioneerden aansluiten bij een aparte verzekering, bestaat er op het moment van hun aansluiting bij deze «vervolg-verzekering» inderdaad geen beroepsmatige band meer met de werkgever. J. BEERNAERT, «Hospitalisatieverzekeringen gepensioneerden: ad vitam aeternam?», *Life & Benefits* 2016, afl. 9, 1-3.

⁷³ In dat geval zal de aansluiting immers gebeuren op het moment dat de gepensioneerde nog een beroepsmatige band had, en wordt deze gewoon voortgezet. J. BEERNAERT, «De wet Verwilghen: individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering», *Or.* 2010, afl. 2, (53) 56.

⁷⁴ In 16% van de hospitalisatieverzekeringen blijven gepensioneerden aangesloten, terwijl dit voor werknemers in «brugpensioen» (SWT) nog steeds oploopt tot 24% van de plannen. Dit onderdeel van de AON-studie steunt op de bevraging van 277 ondernemingen. AON Benefits Survey Belgium 2022, <https://www.aon.com/belgium/benefitssurvey2022/nederlands/download>, 33-34.

toegekend, maar beperkt tot een bepaalde leeftijd (maximale uitkeringsleeftijd). Omdat het gewaarborgd inkomen niet onder de WAP valt, is er immers geen verplichting om de waarborg te behouden zolang de aangeslotene in dienst blijft. Deze contractuele vrijheid van partijen om een eindleeftijd op te nemen, wordt ook hier begrensd door het verbod op leeftijdsdiscriminatie.

31. Kan een eindleeftijd in de verzekering gewaarborgd inkomen (wat betreft het luik invaliditeit) gerechtvaardigd worden op basis van artikel 12, § 2 ADW? Vooreerst moet worden uitgeklaard of een dergelijke eindleeftijd past onder het begrip «toetredingsleeftijd» (art. 12, § 2, 1° ADW). De permissieve rechtvaardigingsgrond voor het gebruik van een toetredingsleeftijd, wordt niet expliciet beperkt tot een minimumleeftijd.⁷⁵ Indien een ruime interpretatie wordt gevolgd, kan deze bepaling ook worden ingeroepen voor een maximale toetredingsleeftijd. Een eindleeftijd zou dan niet in strijd zijn met het verbod op leeftijdsdiscriminatie, zonder dat de proportionaliteit ervan getoetst wordt. De rechtspraak diende zich reeds uit te spreken over de vraag naar de geoorloofdheid van een maximumleeftijd van 60 jaar voor uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid. Door de verschuiving van de wettelijke pensioenleeftijd stelt de discussie over de verdedigbaarheid van een «jonge» eindleeftijd zich bovendien steeds scherper. Uit deze rechtspraak blijkt dat de ruime interpretatie van het begrip «toetredingsleeftijd» niet kan worden gevolgd. Artikel 12, § 2 ADW biedt geen uitweg voor de rechtvaardiging van een eindleeftijd in de polis GI. Hieronder schetsen we de evolutie van deze rechtspraak aan de hand van een aantal uitspraken.

32. De arbeidsrechtbank van Brussel⁷⁶ en vervolgens het arbeidshof van Brussel⁷⁷ oordeelde nog dat de eindleeftijd wel onder de permissieve lijst van artikel 12, § 2 ADW viel. *In casu* garandeerde de werkgever een aanvulling op de wettelijke ziekte-uitkeringen tot aan het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.⁷⁸ Een langdurig arbeidsongeschikte werkneemster, die tien jaar een aanvullende uitkering ontving, betwistte dat zij haar laatste betaling kreeg op 60 jaar.

De arbeidsrechtbank startte haar vonnis met de bedenkelijke overweging dat de werkneemster niet ongunstiger werd behandeld op basis van haar leeftijd, aangezien alle arbeidsongeschikte werknemers dit voordeel verloren op

⁷⁵ Art. 6.2 Kaderrichtlijn en art. 12, § 2, 1° ADW.

⁷⁶ Arbrb. Brussel 12 oktober 2015, L./ NV B., www.unia.be.

⁷⁷ Arbh. Brussel 21 februari 2017, 2015/AB/1008, *Soc. Kron.* 2018, afl. 5-6, 200-204 en www.unia.be.

⁷⁸ In deze zaak werd geen verzekering gewaarborgd inkomen gesloten, maar betrof het een eenzijdige toekenning door de werkgever (gebruik). Gedurende het eerste jaar ziekte bedroeg de garantie 100% van het netto-inkomen, verminderd met de ontvangen wettelijke ziekte-uitkeringen. Vanaf de dertiende maand ziekte daalde deze garantie naar 70% van het netto-inkomen, verminderd met de ontvangen wettelijke ziekte-uitkeringen. Deze feiten dateren van voor de verplichte externalisatie na de primaire arbeidsongeschiktheid.

60 jaar.⁷⁹ Ten onrechte maakte de rechter mijns inziens geen vergelijking tussen langdurig zieken die jonger en ouder dan 60 jaar waren.⁸⁰ Zelfs wanneer er wel een ongunstigere behandeling zou zijn, werd de einddatum van 60 jaar nog steeds niet discriminerend geacht. Zowel in eerste aanleg als in hoger beroep werd geoordeeld dat de uitkering *in casu* een invaliditeitsuitkering betrof en de uitzondering voorzien in artikel 12, § 2 ADW speelde. Op basis hiervan werd geoordeeld dat een maximumleeftijd van 60 jaar voor invaliditeitsuitkeringen geen leeftijdsdiscriminatie was.⁸¹ Een eindleeftijd in een invaliditeitsuitkering leek bijgevolg niet betwistbaar, tenzij de benadeelde kon aantonen dat er ook een onderscheid werd gemaakt naar geslacht.

33. Toch was het laatste woord nog niet gezegd in deze interessante discussie. Het arrest van het arbeidshof werd immers verbroken door het Hof van Cassatie.⁸² Cassatie oordeelde dat artikel 12, § 2 ADW strikt geïnterpreteerd moet worden, omdat het een uitzondering maakt op het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd.⁸³ Hieruit volgt dat deze uitzondering voor een toetredingsleeftijd enkel slaat op de vaststelling van een leeftijd voor de *aanvang* van het verkrijgen van het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen. De specifieke rechtvaardigingsgrond slaat daarentegen niet op de maximale duurtijd of de *einddatum* van het verkrijgen van uitkeringen.⁸⁴ Deze uitspraak sluit aan bij de uitspraak van

⁷⁹ Arbrb. Brussel 12 oktober 2015, L./ NV B., www.unia.be, 12. Voor deze redenering beriep de arbeidsrechtbank zich ook op een arrest van het arbeidshof van Brussel van 28 mei 2013, dat inmiddels gecasseerd werd (Arbh. Brussel 28 mei 2013, www.unia.be; gevolgd door Cass. 7 september 2015, S.14.0015.F, www.juportal.be; kritisch besproken door L. VERMEULEN, *Discriminatie in arbeidsrelaties 2.0 – Gelijke monniken, gelijke kappen*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 253-254).

⁸⁰ Het arbeidshof van Gent maakte wel deze vergelijking. Dit arrest wordt verder besproken.

⁸¹ Arbh. Brussel 21 februari 2017, 2015/AB/1008, *Soc. Kron.*2018, afl. 5-6, 200-204 en www.unia.be; Arbrb. Brussel 12 oktober 2015, L./ NV B., www.unia.be. De werknemster werd vervolgens ook ontslagen op 60 jaar. De opzeggingsvergoeding werd verminderd met de reeds betaalde aanvullende invaliditeitsuitkeringen, waardoor het resterende saldo 0 euro was. Terwijl de arbeidsrechtbank deze aftrek nog veroordeelde, achtte het arbeidshof deze conform het toenmalige artikel 78 Arbeidsvereenkomstenwet.

⁸² Cass. 1 april 2019, AR nr. S.17.0043.N, *RW* 2019-20, afl. 41, 1616-1622, noot T. VAN DE CALSEYDE.

⁸³ Naar analogie met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, zoals HvJ 26 september 2013, C-476/11, ECLI:EU:C:2013:590, HK Danmark.

⁸⁴ Ook de arbeidsrechtbank van Luik hanteerde een brede interpretatie van artikel 12, § 2 ADW en plaatste de eindleeftijd onder deze permissieve lijst. Arbrb. Luik 2 oktober 2019, 18/766/A, www.terralaboris.be. In hoger beroep vermeed het arbeidshof deze netelige beoordeling over leeftijdsdiscriminatie, mogelijk om een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie van de EU te vermijden. Het oordeelde dat er sprake was van discriminatie op basis van de huidige gezondheidstoestand. Hoewel het arbeidshof finaal geen uitspraak deed over leeftijdsdiscriminatie, gaf het wel een brede kadering van de discussie. Hierbij toonde het dat zijn visie in lijn lag met de recente uitspraak van cassatie en dat een eindleeftijd enkel gerecht-

het Hof van Justitie van de EU over de verkrijgingsleeftijd voor aanvullende pensioenen.⁸⁵

34. Na dit cassatiearrest diende verder onderzocht te worden of een maximale uitkeringsleeftijd gerechtvaardigd kon worden op basis van artikel 12, § 1 ADW. Voor deze beoordeling, met proportionaliteitstoets, verwees Cassatie de zaak door naar het arbeidshof van Gent. Inmiddels oordeelde het arbeidshof van Gent dat er nog steeds geen sprake was van discriminatie. De vordering stuitte ditmaal op de onvergelijkbaarheid van werknemers jonger dan wel ouder dan 60 jaar. Oudere werknemers konden immers vanaf 60 jaar hun aanvullend pensioenkapitaal vervroegd opvragen, zonder dat dit kapitaal werd verminderd. Door de beschikbaarheid van het aanvullend pensioenkapitaal was hun nood aan een uitkering gewaarborgd inkomen niet vergelijkbaar met deze van werknemers die dit kapitaal nog niet konden opvragen. Omdat deze werknemers zich niet in een vergelijkbare situatie bevonden, was de ongunstige behandeling geen direct onderscheid op basis van leeftijd (art. 4, 6° ADW). Er was dan ook geen reden voor het arbeidshof van Gent om over te gaan tot het toetsen van de rechtvaardiging van directe discriminatie op basis van artikel 12, § 1 ADW.⁸⁶

Dit oordeel van onvergelijkbaarheid kwam niet als een verrassing. Ook in de rechtsleer werd de verdedigbaarheid van een eindleeftijd voor de invaliditeitsrente verbonden aan de normale pensioenleeftijd vermeld in het pensioenreglement. Vanaf deze normale pensioenleeftijd van bijvoorbeeld 60 jaar was het immers mogelijk om het aanvullend pensioen uit te betalen aan de invalide werknemer.⁸⁷ Determinerend voor de onvergelijkbaarheid was dat de eindleeftijd in de polis GI aansloot bij het moment dat het pensioenkapitaal kon worden opgevraagd.

35. Zelfs indien de rechter deze werknemers van jonger en ouder dan 60 jaar wel vergelijkbaar zou achten, zou de mogelijkheid om het pensioenkapitaal op te vragen een cruciale rol blijven spelen in de rechtvaardigingstoets. De arbeidsrechtbank van Brussel stipte reeds aan dat de keuze voor de leeftijd van 60 jaar objectief en redelijk was, omdat de zieke werknemer vanaf die leeftijd het kapitaal van de groepsverzekering kon verkrijgen, zonder vermindering wegens vervroegde opname.⁸⁸ Dus niet enkel bij de vergelijkbaarheidstoets maar ook bij de rechtvaardigingstoets

vaardigd kon worden op basis van artikel 12, § 1 ADW. Arbh. Luik 26 september 2022, 2020/AL/290, onuitg.

⁸⁵ HvJ 24 november 2016, C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, Parris, § 74.

⁸⁶ Arbh. Gent 10 september 2021, 2019/AG/203, *Soc. Kron.* 2022, afl. 8, 446-448.

⁸⁷ L. SOMMERIJNS, «Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels», *TSR* 2009, afl. 2, (131) 151-152.

⁸⁸ Arbrb. Brussel 12 oktober 2015, L./ NV B., www.unia.be, p12. De arbeidsrechtbank wees de vordering dus af wegens drie redenen: 1) geen ongunstige behandeling op basis van leeftijd, 2) gerechtvaardigd op basis van art. 16, § 2, 3° ADW en 3) gerechtvaardigd op basis van art. 16, § 1 ADW.

speelde de beschikbaarheid van het pensioenkapitaal vanaf 60 jaar een belangrijke rol. Op voorwaarde dat de eindleeftijd in de polis GI aansloot bij de startleeftijd voor een alternatief inkomen, achtte de rechtspraak een eindleeftijd redelijk en objectief gerechtvaardigd door een legitiem doel, waardoor er geen sprake was van discriminatie.⁸⁹

36. Deze beschikbaarheid van het pensioenkapitaal vanaf 60 jaar behoort echter tot het verleden. Sinds 2016 is een vervroegde uitkering vanaf 60 jaar enkel nog mogelijk in uitzonderlijke gevallen. Met het oog op het verhogen van de effectieve pensioenleeftijd wordt het aanvullend pensioenkapitaal in principe enkel uitgekeerd op het moment van de effectieve pensionering.⁹⁰ Dezelfde wet verbodt voortaan ook alle gunstmaatregelen die een vervroegde uittreding kunnen stimuleren.⁹¹ Daardoor kan evenmin nog worden afgesproken dat een vervroegde opname geen negatieve impact heeft op het pensioenkapitaal. Om reden van deze gewijzigde context lijkt het onwaarschijnlijk dat dezelfde rechtvaardiging voor een eindleeftijd in het gewaarborgd inkomen nog stand zal houden voor feiten na 2016.⁹² Hoewel het arbeidshof van Gent zich enkel kon uitspreken over de voorgelegde feiten die zich afspeelden vóór 2016, liet het wel doorschemeren dat de nieuwe wettelijke regeling een verschil zou maken. Het arbeidshof verduidelijkte dat indien het recht op ziektevergoeding mocht wegvallen zonder dat er een aanspraak zou zijn op een pensioenkapitaal, de werkne-

⁸⁹ Per analogie kan verwezen worden naar de arbeidsrechtbank van Brussel die oordeelde over de einddatum van een werkzekerheidsclausule in een cao. De ontslagbescherming van de werknemers eindigde vooraleer ze een beroep konden doen op een wettelijk of aanvullend pensioen (destijds op 60 jaar). Omdat de werkzekerheid vroeger eindigde (op 55 jaar), ontstond een mismatch. Daarom achtte de arbeidsrechtbank het leeftijdsonderscheid niet gerechtvaardigd. Arbrb. Brussel 19 maart 2008, AR 143/07 en 1429/07, www.unia.be. In hoger beroep werd geen discriminatie aanvaard omdat het arbeidshof oordeelde dat het verlies van de ontslagbescherming geen voorwaarde voor ontslag was en dus buiten het toepassingsgebied viel (Arbh. Brussel 28 mei 2013 (conform de eerdere uitspraak van Arbh. Luik 8 oktober 2010, AR 2009/AL/36.576, www.terralaboris.be)). Dit arrest werd echter verbroken door Cass. 7 september 2015, S.14.0015.F. De uitspraak van het arbeidshof van Luik waarnaar de zaak werd verwezen, is me niet bekend. C. ENGELS, «Active Ageing and Labour Law in Belgium» in F. HENDRICKX (ed.), *Active Ageing and Labour Law. Contributions in honour of Professor Roger Blanpain*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 167-168.

⁹⁰ Indien de werknemer zijn wettelijk pensioen nog niet opneemt vanaf zijn wettelijke (vervroegde) pensioenleeftijd, is het wel mogelijk om toch al zijn aanvullend pensioen op te nemen (art. 27, § 1 WAP).

⁹¹ Art. 27, § 4 WAP, overgangsbepalingen in art. 63/5 WAP.

⁹² B. HEYLEN en J. VAN GYSEGEM, «Pensions@court – een overzicht van rechtspraak over aanvullende pensioenen (2012-16)», *Or.* 2017, afl. 2, (20) 24-25; S. PÂQUES en J. VAN GYSEGEM, *Pensions complémentaires – Chronique de jurisprudence 2012-2018*, Luik, Wolters Kluwer, 2019, 7 en 41-42; T. VAN DE CALSEYDE, «Draagwijdte van leeftijdsdiscriminatie inzake voordelen van aanvullende sociale zekerheid» (noot onder Cass. 1 april 2019, AR nr. S.17.0043.N), *RW* 2019-20, afl. 41, (1620) 1622; B. HEYLEN, J. VAN GYSEGEM en D. VERSTRAETEN, «Pensions@court – een overzicht van rechtspraak over aanvullende pensioenen (2017-2022) – Deel 1», *Or.* 2023, afl. 3, 85.

mers wel vergelijkbaar zouden zijn.⁹³ Zoals hierboven werd aangehaald, steunt ook de objectieve rechtvaardiging van de eindleeftijd voor het gewaarborgd inkomen sterk op de opvraagbaarheid van het pensioenkapitaal. Het blijft dan ook erg onzeker of een maximumleeftijd van 60 jaar voor de invaliditeitswaarborg op vandaag nog voldoet aan de vereisten van artikel 12, § 1 ADW. Vooral de situatie van aangeslotenen die op de eindleeftijd van 60 jaar een invaliditeitsuitkering genieten, lijkt erg precair. Vanuit verzekeringstechnisch oogpunt is een verlenging van een risicowaarborg op het moment dat het risico zich reeds gerealiseerd heeft, immers problematisch.

37. Toch is dit verzekeringstechnisch bezwaar niet voldoende om het discriminatierisico te ontmijnen.⁹⁴ Daarbij zal niet enkel de discriminatiegrond «leeftijd» van belang zijn, maar ook het onderscheid op basis van de gezondheidstoestand. Recent oordeelde het arbeidshof van Luik immers dat het niet-verlengen van de polis van een arbeidsongeschikte werknemer een discriminatie was op basis van de huidige gezondheidstoestand.⁹⁵ Door de dekking voor een arbeidsongeschikte zestiger niet te verlengen, terwijl dit wel mogelijk was voor een arbeidsongeschikte zestiger, maakte de polis inderdaad een onderscheid op basis van de gezondheidstoestand.⁹⁶ Dit onderscheid kon volgens het arbeidshof niet gerechtvaardigd worden. Het arbeidshof verweet, mijns inziens terecht, dat partijen bleven vasthouden aan de originele eindleeftijd van 60 jaar, zonder rekening te houden met de evolutie van de verlenging van de beroepsloopbaan.

38. Niettemin draaide enkel de werkgever, en niet de verzekeraar, op voor de gevolgen van deze polis met een eindleeftijd van 60 jaar. Het arbeidshof oordeelde dat niet werd aangetoond dat de verzekeraar een fout had gemaakt. Ten eerste kon de strijdigheid van de eenzijdige wijziging van de polisvoorwaarden met artikel 25 van de Arbeidsovereenkomstenwet niet verweten worden aan de verzekeraar, maar enkel aan de werkgever. De verzekeraar maakte evenmin een contractuele fout in de uitvoering van de afgesproken polisvoorwaarden. Bovendien werd niet bewezen dat de verzekeraar tekort zou zijn geschoten aan

⁹³ Arbh. Gent 10 september 2021, 2019/AG/203, *Soc. Kron.* 2022, afl. 8, 448, nr. 20.

⁹⁴ Naar analogie kan verwezen worden naar de voorrang van het discriminatierecht op de tarifieringsvrijheid van verzekeraars. Y. THIERY, *Discriminatie en verzekering*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 545.

⁹⁵ Arbh. Luik 26 september 2022, 2020/AL/290, onuitg.

⁹⁶ Ten tijde van de feiten verbood de ADW enkel een discriminatie op basis van de huidige en de toekomstige gezondheidstoestand. Discriminatie op basis van de verleden gezondheidstoestand viel echter nog niet onder de ADW, maar wel onder het discriminatieverbod op basis van cao nr. 95. Deze discussie is inmiddels achterhaald, aangezien de ADW voortaan elke discriminatie op basis van de gezondheidstoestand verbiedt, ongeacht of deze in het verleden, heden of de toekomst ligt. Sinds 27 oktober 2022 verwijst de wet niet meer naar «de huidige of toekomstige gezondheidstoestand», maar naar «de gezondheidstoestand» (wet 20 juli 2022, art. 2, *BS* 17 oktober 2022, inw. 27 oktober 2022).

zijn plicht om de werkgever correct in te lichten over het discriminatierisico. Bijzonder is dat de noch de werkgever, noch de werknemer *in casu* argumenten aanvoerde dat de verzekeraar zijn raadgevingsplicht had geschonden. Toch blijkt uit de uitspraak dat de verzekeraar niet steeds buiten schot zal blijven bij discriminerende polisvoorwaarden.⁹⁷

Zelfs indien een schending van de informatieplicht wel bewezen zou zijn, kon de werknemer op basis hiervan niet de volledige schadevergoeding verhalen op de verzekeraar. Een goed geïnformeerde werkgever zou immers nog steeds dezelfde leeftijdsgrens kunnen opnemen. De schade op basis van het gemeen recht bestaat dus enkel uit een verlies van de kans op een verdere dekking. *In casu* had de werknemer nagelaten om deze nuance aan te brengen in zijn vordering, die enkel verwees naar de volledige schadevergoeding voor de gederfde invaliditeitsuitkeringen.

39. Een dergelijke volledige schadevergoeding kan wel ten opzichte van de verzekeraar gevorderd worden op basis van de ADW. De Antidiscriminatiewet formuleert de discriminatieverboden immers onpersoonlijk, zodat deze niet enkel gericht zijn tot de werkgever.⁹⁸ Om de verzekeraar aan te spreken is de omweg van de civiele aansprakelijkheid dus niet meer noodzakelijk.⁹⁹ Het is dan ook opmerkelijk dat het arbeidshof de aansprakelijkheid van de verzekeraar enkel aftoetst op basis van het gemeen recht en de ADW op dit vlak buiten beschouwing laat.

Ook op EU-niveau rust op verzekeraars de plicht om alles te doen wat binnen hun bevoegdheden valt om de naleving van het beginsel van gelijkheid van behandeling te verzekeren.¹⁰⁰ Dit open normadressaat kan bovendien een invloed hebben op de schadevergoeding voor de gediscrimineerden. Omdat de verzekeraar rechtstreeks verantwoordelijk kan worden gehouden, kan de werknemer de volledige schade verhalen in plaats van enkel deze voor een verlies van kans. Hierdoor is het mijns inziens juridisch mogelijk om een solidaire aansprakelijkheid

⁹⁷ Arbh. Luik 8 februari 2010, *TBH* 2011, 159-170, noot J.-M. BINON.

⁹⁸ Dezelfde formulering zonder normadressaat kan ook worden teruggevonden in het discriminatieverbod in artikel 14 WAP.

⁹⁹ Naar analogie met de aansprakelijkheid van de pensioeninstelling met betrekking tot het aanvullend pensioen: J.-M. BINON, «Devoir de conseil en assurance groupe: mieux vaut prévenir que guérir» (noot onder Arbh. Luik 8 februari 2010), *TBH* 2011, 166.

¹⁰⁰ Omdat de gezondheidstoestand enkel beschermd wordt door de Belgische ADW en niet op EU-niveau, bestaat er geen rechtspraak van het Hof van Justitie over deze specifieke situatie. Toch kan de rechtspraak over andere beschermde criteria meer licht doen schijnen op de breedte van de discriminatieverboden. Ook op EU-niveau leidde de onpersoonlijke adressering tot de aansprakelijkheid van de verzekeraar. Zo werd de aansprakelijkheid van de pensioeninstelling meermaals bevestigd in het kader van een pensioentoezegging (HvJ 17 mei 1990, C-262/88, ECLI:EU:C:1990:209, Barber, § 28-29; HvJ 28 september 1994, C-128/93, ECLI:EU:C:1994:353, Fisscher, § 31-32; HvJ 28 september 1994, C-200/91, ECLI:EU:C:1994:348, Coloroll, § 21-24; HvJ 28 maart 2019, C-171/18, ECLI:EU:C:2019:272, Safeway Ltd, concl. adv.-gen. TANCHEV, § 42. Indien nodig moeten pensioeninstellingen zelfs naar de rechtbank stappen om het pensioenreglement discriminatievrij te krijgen. C. BARNARD, *EU Employment Law*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 495).

uit te spreken tussen werkgever en verzekeraar bij discriminerende polisvoorwaarden. Opmerkelijk is dat het arbeidshof zich *in casu* beperkte tot een analyse van de civielrechtelijke aansprakelijkheid, waardoor de verzekeraar aan een veroordeling ontsnapte.

40. De werkgever werd *in casu* veroordeeld tot het betalen van de uitkeringen alsof er geen einddatum was (of de polis minstens wel verlengd werd na 60 jaar) (*levelling-up*). Hoewel het onzeker is of deze rechtspraak steeds navolging zal krijgen, hangt er potentieel een stevig prijskaartje aan het behouden van een lage eindleeftijd.

41. Gelukkig is het aandeel van polissen gewaarborgd inkomen met een maximumleeftijd van 60 jaar sterk geslonken tot 2,5%.¹⁰¹ Een logische keuze, aangezien een invalide werknemer niet meer kan rekenen op een alternatief inkomen via de opname van zijn aanvullend pensioen vanaf deze leeftijd. Zowel de opname van het wettelijk pensioen als het aanvullend pensioen zijn voortaan immers enkel mogelijk vanaf 65 jaar, behoudens vervroegde pensionering.¹⁰² Het merendeel van de arbeidsongeschiktheidsdekkingen (60%) bepaalt de eindleeftijd dan ook op 65 jaar.¹⁰³ Hoewel de wettelijke pensioenleeftijd in België momenteel nog 65 jaar bedraagt, zal deze vanaf 01.02.2025 worden opgetrokken tot 66 jaar en vanaf 01.02.2030 verder opschuiven naar 67 jaar. Bij het afsluiten van een nieuw plan gewaarborgd inkomen of bij een herwerking van een bestaand plan is het daarom gebruikelijk om nu reeds een eindleeftijd van 67 jaar op te nemen. Inmiddels zou reeds 37% van de plannen een eindleeftijd van 67 jaar hanteren.¹⁰⁴

42. Maar zelfs een eindleeftijd van 67 jaar zal niet alle discussie over leeftijdsdiscriminatie kunnen uitsluiten. Een werknemer is immers niet verplicht om vanaf de pensioengerechtigde leeftijd ook effectief zijn pensioen op te nemen. De werknemer kan ervoor kiezen om verder te werken zonder opname van zijn pensioen. Zoals reeds verduidelijkt, bestaat voor de WAP-waarborgen de wettelijke verplichting om de pensioentoezegging (incl. premievrijstelling) te verlengen zolang de (niet-gepensioneerde) werknemer in dienst blijft. Deze wettelijke verplichting ontbreekt voor het gewaarborgd inkomen.

Vanaf de wettelijke pensioenleeftijd heeft de werknemer echter wel de mogelijkheid (niet de verplichting) om zijn aanvullend pensioenkapitaal op te eisen, zelfs indien

¹⁰¹ Deze cijfers worden gebaseerd op de AON-studie, waarbij 320 ondernemingen met 476 plannen werden bevraagd. *AON Benefits Survey Belgium 2022*, <https://www.aon.com/belgium/benefitsurvey2022/nederlands/download>, 22.

¹⁰² Indien een werknemer op vervroegd pensioen wil gaan op 60 jaar, moet hij 44 loopbaanjaren aan tonen. Een vervroegd pensioen op 61 of 62 jaar is enkel mogelijk met 43 loopbaanjaren. Op 63 jaar kan een vervroegd pensioen wanneer de werknemer 42 loopbaanjaren op de teller heeft (<https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenleeftijd/wanneer>).

¹⁰³ *AON Benefits Survey Belgium 2022*, 22.

¹⁰⁴ *AON Benefits Survey Belgium 2022*, 22.

hij zijn effectieve pensionering uitstelt.¹⁰⁵ Wegens de beschikbaarheid van het pensioenkapitaal lijkt een eindleeftijd van 67 jaar nog steeds verdedigbaar naar analogie met de eerdere rechtspraak, ook al vraagt de werknemer zijn pensioenkapitaal niet op. Deze minder gunstige behandeling van oudere werknemers wordt relatief soepel aanvaard door het Hof van Justitie van de EU zodra er een alternatieve inkomensbron is.¹⁰⁶

Omdat de waarborg GI een aanvulling biedt op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, kan voor de rechtvaardiging van de eindleeftijd ook verwezen worden naar het socialezekerheidsrecht. Tot voor kort stopte de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering automatisch vanaf het bereiken van de pensioenleeftijd. Het hanteren van dezelfde eindleeftijd in de polis GI kon gesteund worden op het aanvullend karakter van de waarborg. Toch kan de recent aangepaste regeling over de wettelijke uitkering bij arbeidsongeschiktheid nog twijfel zaaien over de toelaatbaarheid. Voortaan zal de wettelijk arbeidsongeschiktheidsdekking immers niet meer automatisch stoppen vanaf de pensioenleeftijd, maar een beperkte periode doorlopen.¹⁰⁷ Door deze evolutie acht Roels het moeilijker om een strikte eindleeftijd van 67 jaar te blijven verdedigen voor de aanvullende arbeidsongeschiktheidsdekking.¹⁰⁸

Bovendien kan er nog discussie ontstaan over de eenzijdige stopzetting van een loonvoordeel indien deze leeftijdsbeperking niet duidelijk werd overeengekomen vanaf de toekenning van de waarborg GI. De onzekerheid welke eindleeftijd nog verdedigbaar is, verklaart dat meerdere auteurs reeds lange tijd oproepen om wetgevend tussen te komen.¹⁰⁹

D. De individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering

43. De wetgever kwam wel reeds tussen op een ander vlak. Werknemers met een beroepsgebonden dekking

¹⁰⁵ Art. 27, § 1, laatste lid WAP.

¹⁰⁶ Bijvoorbeeld naar aanleiding van de leeftijd voor het pensioenontslag: HvJ 16 oktober 2007, C-411/05, ECLI:EU:C:2007:604, Palacios de la Villa, § 73; HvJ 12 oktober 2010, C-45/09, ECLI:EU:C:2010:601, Rosenblatt; HvJ 5 juli 2012, C-141/11, ECLI:EU:C:2012:421, Hörnfeldt, § 44-47; HvJ 28 februari 2018, C-46/17, ECLI:EU:C:2018:131, John.

¹⁰⁷ De uitkering is wel beperkt tot een primaire arbeidsongeschiktheid van zes maanden (art. 108, 2° wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, BS 27 augustus 1994, zoals gewijzigd door de wet van 7 april 2019, BS 19 april 2019). Omdat deze beperking een redelijkere termijn bevat, lijkt deze wel de discriminatietoets te doorstaan (GwH 1 juli 2021, arrest nr. 100/2021, B.17.1).

¹⁰⁸ P. ROELS, «Eerste pijler – Ziekte-uitkeringen voor wie blijft werken na de pensioenleeftijd», *L&B* 2019, nr. 8, 4.

¹⁰⁹ L. SOMMERIJNS, «Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels», *TSR* 2009, afl. 2, (131) 151; J. BEERNAERT, «Sociaaljuridische aspecten van collectieve ziekteverzekeringen», *Verzekeringsnieuws* 2013, nr. 44, 7.

waren ongerust dat ze later, wanneer ze niet langer onder deze polis zouden vallen, niet door de medische acceptatie voor een individuele ziekteverzekering zouden geraken. Deze angst was zeker begrijpelijk, aangezien werknemers soms pas op latere leeftijd van job veranderen of om een andere reden niet langer de beroepsgebonden dekking genieten. Dankzij de Wet Verwilghen kunnen werknemers hun beroepsgebonden ziekteverzekering individueel voortzetten zodra ze dit voordeel verliezen. Deze werknemers krijgen dus het voorrecht dat ze het acceptatieproces mogen overslaan. Na de kadering van dit recht op individuele voortzetting gaan we dieper in op de mogelijkheid om een eindleeftijd op te nemen in deze voortgezette polis.

i. Het recht op individuele voortzetting

44. De wettelijke regeling van de individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering is terug te vinden in de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen (voorheen wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomst).¹¹⁰ Naar deze regeling wordt vaak verwezen als de Wet Verwilghen. Het begrip «ziekteverzekeringsovereenkomst» verwijst zowel naar de ziektekostenverzekering (hospitalisatieverzekering), de arbeidsongeschiktheidsverzekering (gewaarborgd inkomen), de invaliditeitsverzekering als de niet-verplichte zorgverzekering.¹¹¹

45. Een ziekteverzekeringsovereenkomst is beroepsgebonden indien er op het moment van de aansluiting bij de verzekering een beroepsmatige band bestaat tussen de verzekeringnemer en de persoon waarvoor de verzekering gesloten wordt.¹¹² Deze beroepsmatige band is ruimer dan enkel de band tussen werkgever en werknemer. Zo zal bijvoorbeeld een ziekteverzekering voor een associatie van advocaten of architecten ook beroepsgebonden zijn.¹¹³ Indien de overheid een ziekteverzekering aanbiedt, vallen zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden onder het toepassingsgebied van de Wet Verwilghen.¹¹⁴ Toch zal enkel een driepartijenrelatie kwalificeren als beroepsgebonden, zodat ziekteverzekeringen die rechtstreeks worden afgesloten door een zelf-

¹¹⁰ De Verzekeringwet is niet van toepassing op gelijkaardige dekkingen die geboden worden door andere instellingen, zoals bijvoorbeeld een pensioenfonds of een waarborg rechtstreeks door de werkgever. Hier zal er dus geen wettelijk recht op individuele voortzetting zijn, maar kan er contractueel wel eenzelfde garantie worden geboden. J. BEERNAERT, «De wet Verwilghen: individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering», *Or.* 2010, afl. 2, (53) 54.

¹¹¹ Art. 201, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, *BS* 30 april 2014.

¹¹² Art. 201, § 2 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, *BS* 30 april 2014.

¹¹³ *Parl.St.* Kamer 2005-06, nr. 51.2689/001,10; T. VANSWEEVELT en B. WEYTS (eds.), *Handboek Verzekeringsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2016, 904.

¹¹⁴ J. BEERNAERT, «De wet Verwilghen: individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering», *Or.* 2010, afl. 2, (53) 56.

standige voor zichzelf, niet onder deze wettelijke regeling vallen.¹¹⁵ Indien een zelfstandige echter via zijn vennootschap een ziekteverzekering geniet, geniet hij wel de bescherming van de Wet Verwilghen.¹¹⁶

46. Elke persoon die bij een beroepsgebonden ziekteverzekering is aangesloten, heeft in principe het recht om deze verzekering individueel voort te zetten wanneer hij dit voordeel verliest.¹¹⁷ Dit recht geldt zowel voor de hoofdverzekerden als voor de bijverzekerde gezinsleden, zodra de hoofdverzekerde twee jaar is aangesloten.¹¹⁸ Dankzij deze voortzetting kunnen deze personen verzekerd blijven, zonder een bijkomend medisch onderzoek te moeten ondergaan noch een nieuwe medische vragenlijst te moeten invullen.¹¹⁹ De verzekeraar mag deze verzekerden dus niet onderwerpen aan een nieuwe medische acceptatie. Omdat de verzekeraar deze werknemer aanvaardde in de collectieve polis, met waarschijnlijk een minder strenge of zelfs zonder medische acceptatie, moet hij bij de voortzetting risico's aanvaarden die hij normalerwijze zou weigeren.¹²⁰

47. De premie mag wel worden herrekend voor de individuele niet-beroepsgebonden polis, waarbij de leeftijd op het ogenblik van de voortzetting de prijs mee zal bepalen.¹²¹ Hoewel het vermijden van een nieuwe medische acceptatie op een latere leeftijd zeker een belangrijke drempel wegneemt, kan de premie-aanpassing die bij een dergelijke voortzetting hoort, voor een onaangename verrassing zorgen. De premie uit het verleden was immers on-

¹¹⁵ Via Assuralia engageerden verzekeraars zich via een gedragscode tot de verlenging van de niet-beroepsgebonden arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor zelfstandigen, zonder nieuwe medische formaliteiten. In deze situatie was dit immers niet verplicht in het kader van de Wet Verwilghen. Deze gedragscode geeft een arbeidsongeschikte verzekerde geen recht op een verlengde eindtermijn. De verzekeraar beslist vrij of, en desgevallend onder welke voorwaarden, hij een andere eindtermijn voorstelt (art. 5, § 3 gedragscode). Aangezien ook zelfstandigen onder de ADW vallen, houdt dit potentieel evenzeer een discriminatierisico op basis van de gezondheidstoestand in (Gedragscode Verzekeringen gewaarborgd inkomen: verlenging van de looptijd om reden van de verlenging van de wettelijke pensioenleeftijd, goedgekeurd door Assuralia op 14 november 2016).

¹¹⁶ L. VEREYCKEN, «Gewaarborgd inkomen – Verzekeraars engageren zich voor verlenging van AO-verzekering voor zelfstandigen», *Life & Benefits* 2017, afl. 6, (6) 6-7.

¹¹⁷ Behalve bij bedrog en de redenen die vermeld worden in artt. 59, 60, 69, 70, 72 en 79 van deze wet. Elke andere reden van verlies geeft wel een recht op voortzetting. Voor een aantal voorbeelden: J. BEERNAERT, «De wet Verwilghen: individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering», *Or.* 2010, afl. 2, (53) 57.

¹¹⁸ Art. 208, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, *BS* 30 april 2014. Voor een gedetailleerde volledige bespreking, zie: D. DE LAMINNE DE BEX, «II.8. De ziekteverzekeringsovereenkomst» in X. *Kluwers Verzekeringshandboek*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2020, II.8.6.

¹¹⁹ Art. 208, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, *BS* 30 april 2014.

¹²⁰ T. VANSWEEVELT en B. WEYTS (eds.), *Handboek Verzekeringsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2016, 915.

¹²¹ B. WEYTS, «De wet-Verwilghen m.b.t. private ziekteverzekeringsovereenkomsten: enkele stappen voorwaarts, enkele stappen achterwaarts», *RW* 2009-10, afl. 39, 1631.

voldoende om een vergrijzingsreserve aan te leggen, waardoor voortaan de werkelijke actuariële kostprijs betaald zal moeten worden. Dit zal leiden tot een substantiële premieverhoging.¹²² Daarom bedacht de wetgever de mogelijkheid om reeds gedurende de beroepsgebonden aansluiting aan voorfinanciering te doen voor de latere individuele voortzetting. Gelet op het ondermaatse succes van deze oplossing, wordt hier niet verder bij stilgestaan.¹²³

ii. Een soortgelijke waarborg

48. De wet vereist niet dat de verzekeraar de beroepsgebonden ziekteverzekering ongewijzigd voortzet. De ex-aangeslotene heeft dus geen recht op een identieke, maar wel op een gelijksoortige waarborg.¹²⁴ Het is begrijpelijk dat de wet geen recht op een identieke waarborg toekent, aangezien beroepsgebonden polissen soms op maat gemaakt worden voor een specifieke werkgever.¹²⁵ Het aanbieden van een identieke waarborg in een individuele polis zou een buitensporige last leggen op de verzekeraar.

De wetgever geeft per ziekteverzekering aan welke criteria een rol spelen om deze minimumdrempel van gelijksoortigheid te beoordelen.¹²⁶ Hieronder gaan we dieper in wat dit betekent voor de verdedigbaarheid van leeftijds grenzen in de individueel voortgezette verzekering.

Premievrijstelling

49. De waarborg premievrijstelling is onlosmakelijk verbonden aan de hoofdverzekering van het aanvullend pensioen. Daarom geldt het principe *accessorium sequitur principale*.¹²⁷ Het is dan ook logisch dat de waarborg premievrijstelling beschouwd wordt als een deel van de pensioentoezegging en dezelfde WAP-regels moet naleven. De werknemer blijft dit voordeel genieten zolang hij in dienst is.¹²⁸ De keerzijde hiervan is dat hij geen recht heeft om de premievrijstelling daarna voort te zetten. Ook de pensioentoezegging (hoofdwaarborg) stopt im-

¹²² In bepaalde gevallen bedraagt de nieuwe premie 2,5 keer zoveel. I. VERSTREPEN, «Arbeidsongeschiktheid – Verlenging AO-dekking niet gratis», *Life & Benefits* 2017, afl. 7, 4-7.

¹²³ J. BEERNAERT, «De wet Verwilghen: individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering», *Or.* 2010, afl. 2, (53) 65; D. DE LAMINNE DE BEX, «II.8. De ziekteverzekeringsovereenkomst» in X. *Kluwers Verzekeringshandboek*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2020, II.8.9-01-02.

¹²⁴ J. BEERNAERT, «De wet Verwilghen: individuele voortzetting van de beroepsgebonden ziekteverzekering», *Or.* 2010, afl. 2, (53) 58.

¹²⁵ D. DE LAMINNE DE BEX, «II.8. De ziekteverzekeringsovereenkomst» in X. *Kluwers Verzekeringshandboek*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2020, II.8.7.-1.

¹²⁶ Art. 210, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, *BS* 30 april 2014.

¹²⁷ D. DE LAMINNE DE BEX, «II.8. De ziekteverzekeringsovereenkomst» in X. *Kluwers Verzekeringshandboek*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2020, II.8.2-03.

¹²⁸ Art. 13 WAP.

mers vanaf de uitdiensttreding, zodat een voortzetting van de waarborg premievrijstelling zinloos zou zijn.

Hospitalisatie

50. Wat betreft de hospitalisatieverzekering blijven werknemers niet in de kou staan. Zodra de werknemer niet langer het voordeel van de beroepsgebonden hospitalisatieverzekering geniet, zal hij recht hebben op een individuele voortzetting. De wet bepaalt in detail hoe een gelijksoortige waarborg eruit ziet.¹²⁹ Deze vereisten vermelden niets over de eindleeftijd van de individueel voortgezette polis. Hierdoor moeten we ervan uitgaan dat de algemene regel dat deze individuele polis voor het leven wordt aangegaan *in casu* ook speelt.¹³⁰ Het overnemen van een eventuele eindleeftijd uit een collectieve polis lijkt me niet toegestaan. Deze voortgezette individuele hospitalisatiepolis zal dus, in tegenstelling tot zijn eerdere beroepsgebonden variant, levenslang moeten gelden.

Gewaarborgd inkomen

51. Ook voor de verzekering gewaarborgd inkomen garandeert de wet een voortzetting aan gelijksoortige voorwaarden. De wet omschrijft helder vanaf wanneer een waarborg gelijksoortig is:

«De waarborgen van de individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering worden als gelijksoortig beschouwd indien deze, net als de beroepsgebonden arbeidsongeschiktheidsverzekering, voorzien in de uitkering van eenzelfde percentage van het geleden inkomstenverlies, dan wel in eenzelfde vast bedrag, dat in voorkomend geval beperkt wordt tot het effectief geleden inkomensverlies. De individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering, die de beroepsgebonden arbeidsongeschiktheidsverzekering voortzet, geldt tot de pensioengerechtigde leeftijd of tot een jongere leeftijd, wanneer deze de normale leeftijd is waarop de verzekerde zijn beroepswerkzaamheid volledig en definitief stopzet.»¹³¹

In het kader van de voortzetting vereist de wet dus dat de voortgezette individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt tot de pensioengerechtigde leeftijd, tenzij de normale leeftijd om te stoppen met werken lager ligt.

52. Hoewel deze bepaling over de eindleeftijd voor de individuele voortzetting van de beroepsgebonden arbeidsongeschiktheidsverzekering lijkt op deze voor de niet-beroepsgebonden arbeidsongeschiktheidsverzekering, kent ze een belangrijk verschil. Waar de niet-be-

¹²⁹ Art. 210, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, BS 30 april 2014..

¹³⁰ Art. 203, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, BS 30 april 2014.

¹³¹ Art. 210, § 1, derde lid wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, BS 30 april 2014. In de bepalingen over de voortzetting van andere ziekteverzekeringen komt de eindleeftijd niet aan bod.

roepsgebonden variant een vaste eindleeftijd van 65 jaar krijgt¹³², verwijst de wet voor de individuele voortzetting naar «de pensioengerechtigde leeftijd». De toenmalige minister Reynders antwoordde hierop dat dit begrip dient te worden geïnterpreteerd in het licht van de toepasselijke pensioenwetgeving.¹³³ Omdat werknemers geboren vanaf 1964 pas op wettelijk pensioen kunnen gaan vanaf 67 jaar, zal conform deze interpretatie hun individuele voortgezette arbeidsongeschiktheidsverzekering ook tot 67 jaar moeten gelden.¹³⁴ Wegens de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd zal de eindleeftijd van de individuele voortzetting dus ook opschuiven van 65 naar 67 jaar. Een jongere leeftijd opnemen lijkt me enkel in zeer bijzondere situaties te verdedigen. Gelet op de recente maatregelen ter activering van ouderen, gecombineerd met de stijgende wettelijke pensioenleeftijd, vergt de keuze voor een jongere leeftijd een gegeden motivering.¹³⁵

53. De volgende vraag die rees uit de praktijk was of op basis van het adagium *accessorium sequitur principale* toch een jongere leeftijd te verantwoorden was. Indien de originele beroepsgebonden arbeidsongeschiktheidsverzekering in een einddatum van 60 jaar voorzag, kon de individuele voortzetting van deze verzekering dan wel verplicht worden tot 65 jaar of later?¹³⁶ Minister Reynders zag geen graten in de overname van een lagere eindleeftijd uit de beroepsgebonden polis bij de voortzetting ervan.¹³⁷ Toch biedt deze visie van de minister, die lijkt in te druisen tegen de wettekst, geen zekerheid. Deze keuze voor een eindleeftijd van 60 jaar kan mijns inziens enkel verdedigd worden indien dit de normale leeftijd is waarop de verzekerde zijn beroepsactiviteit volledig en definitief zal stopzetten. Hoe verder de wettelijke pensioenleeftijd opschuift,

¹³² Art. 203, § 1 wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen, BS 30 april 2014.

¹³³ Hand. Senaat 2008-09, 2 juli 2009, 4-82, 55-56 (nr. 4-1001 Vraag om uitleg van de heer P. VAN DEN DRIESSCHE aan de vice-eersteminister en minister van Financiën en Institutionele Hervormingen over «de interpretatie van het begrip pensioengerechtigde leeftijd in de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomsten»).

¹³⁴ L. VEREYCKEN, «Tweede pensioenpijler – Overwegingen over de (minimale) pensioenleeftijd», *Life & Benefits* 2016, afl. 8, (3) 6.

¹³⁵ L. VEREYCKEN, «Arbeidsongeschiktheid: Individuele voortzetting hoeft niet tot 65 jaar», *Life & Benefits* 2009, nr. 7, 2.

¹³⁶ Hand. Senaat 2008-09, 2 juli 2009, 4-82, 55-56 (nr. 4-1001 Vraag om uitleg van de heer P. VAN DEN DRIESSCHE aan de vice-eersteminister en minister van Financiën en Institutionele Hervormingen over «de interpretatie van het begrip pensioengerechtigde leeftijd in de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomsten»). Aangezien de pensioentoezegging verlengd moet worden tot de effectieve pensionering, zal ook de moeilijke vraag komen om de ziekteverzekeringen mee te verlengen. Deze discussie komt aan bod in: P. VAN EESBEECK en L. VEREYCKEN, «Tweedepijlerpensioenen – Uitkering is voortaan gekoppeld aan opname wettelijk pensioen», *Life & Benefits* 2016, afl. 1-2, (6) 10-11.

¹³⁷ Hand. Senaat 2008-09, 2 juli 2009, 4-82, 55-56 (nr. 4-1001 Vraag om uitleg van de heer P. VAN DEN DRIESSCHE aan de vice-eersteminister en minister van Financiën en Institutionele Hervormingen over «de interpretatie van het begrip pensioengerechtigde leeftijd in de wet van 25 juni 1992 op de landverzekeringsovereenkomsten»).

hoe moeilijker het wordt om de rechter te overtuigen dat 60 jaar nog steeds een «normale» eindleeftijd kan zijn.

Besluit

54. Op vandaag bestaat er geen specifiek wettelijk kader voor de leeftijdsgrenzen in beroepsgebonden ziekteverzekeringen. Enkel voor de dekking premievrijstelling bestaat er meer duidelijkheid, aangezien deze waarborg onder de WAP valt als bijkomende waarborg bij de pensioentoezegging. De toelaatbaarheid van leeftijdsgrenzen in de hospitalisatieverzekering en de verzekering gewaarborgd inkomen is afhankelijk van hun verenigbaarheid met het leeftijdsdiscriminatieverbod, wat steeds een moeilijke afweging vergt. Hoewel de WAP niet van toepassing is, kunnen de recente wijzigingen toch de rechtvaardigingstoets indirect beïnvloeden. Omdat het hanteren van een minimum- en een maximumleeftijd voortaan verboden is voor het aanvullend pensioen, verzwakt ook de verdedigbaarheid van deze leeftijdsgrenzen voor de aanvullende ziekteverzekeringen. Vooral bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen met een lage eindleeftijd bestaat grote rechtsonzekerheid over het al dan niet discriminerend karakter.

De verdedigbaarheid van maximale leeftijdsgrenzen in de beroepsgebonden ziekteverzekeringen staat ook onder druk om reden van de verlenging van de beroepsloopbaan en het aangescherpte bewustzijn rond leeftijdsdiscriminatie. Het is dan ook raadzaam om beroepsgebonden ziekteverzekeringen tijdig aan te passen. Een aanpassing van de collectieve polis biedt daarbij een veel toekomstgerichtere oplossing dan het uitstellen van individuele beslissingen over de verlenging tot op het moment dat een verzekerde de eindleeftijd bereikt. Ook voor oudere werknemers zou een proactieve houding, waarbij de eindleeftijd in de collectieve polis wordt aangepast naar 67 jaar, veel onzekerheid over hun situatie voorkomen.

55. Dit vraagstuk over de verdedigbaarheid van de leeftijdsgrenzen blijft een moeilijke evenwichtsoefening, zonder zekerheden. De wetgever lijkt zich voorlopig echter niet geroepen te voelen om deze onzekerheid te verhelpen door beroepsgebonden aanvullende ziekteverzekeringen te voorzien van een uitgebreid wettelijk kader. Toch sluit ik me graag aan bij de oproep tot een betere wettelijke omkadering om een einde te maken aan de rechtsonzekerheid.¹³⁸

¹³⁸ L. SOMMERIJNS, «Discriminatie in aanvullende WAP-pensioenstelsels», *TSR* 2009, afl. 2, (131) 151; J. BEERNAERT, «Sociaaljuridische aspecten van collectieve ziekteverzekeringen», *Verzekeringsnieuws* 2013, nr. 44, 7.