



Service public fédéral  
**Sécurité sociale**



La modernisation de la  
dimension familiale dans les

# **PENSIONS LÉGALES**

# La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales

Version actualisée de:

‘Un contrat social performant et fiable – Annexe 3.4: La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales. *Commission de réforme des pensions 2020-2040*’  
par Hannes Lenaerts, Rebecca van den Broeck et Bea Cantillon, Centrum voor Sociaal Beleid  
Herman Deleeck, Mars 2022.

# Table des matières

<b>1</b>	<b>PENSIONS ENTRE TRAVAIL ET ACTIVITES DE SOIN.....</b>	<b>1</b>
1.1	LA STRATIFICATION SOCIALE DE LA REPARTITION DES REVENUS AU SEIN DES COUPLES.....	1
1.2	L'IMPACT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	4
1.3	REPARTITION DES REVENUS AU SEIN DES COUPLES DE RETRAITES.....	7
1.4	TROIS LOGIQUES, TROIS MODELES : UNE APPROCHE DE PRINCIPE ET NORMATIVE.....	12
1.4.1	<i>Solidarisation interfamiliale : droits dérivés.....</i>	13
1.4.2	<i>Individualisation.....</i>	14
1.4.3	<i>Solidarisation intrafamiliale : partage.....</i>	15
<b>2</b>	<b>PENSIONS EN CAS DE DÉCÈS.....</b>	<b>18</b>
2.1	INCOHERENCES DANS LES PENSIONS DE SURVIE.....	18
2.1	TENDANCES EN MATIERE DE PENSIONS DE SURVIE.....	21
2.2	PARTAGE, COUVERTURE EN CAS DE DECES, ET AUTRES ALTERNATIVES.....	24
2.2.1	<i>Couverture du décès.....</i>	24
2.2.2	<i>Splitting.....</i>	25
<b>3</b>	<b>PENSIONS EN CAS DE DIVORCE.....</b>	<b>30</b>
<b>4</b>	<b>PENSIONS AU TAUX MÉNAGE.....</b>	<b>31</b>
<b>ANNEX 1:</b>	<b>RESULTATS DE LA DECOMPOSITION KITAGAWA-OAXACA-BLINDER.....</b>	<b>1</b>
<b>ANNEX 2:</b>	<b>L'IMPACT DE LA DISTRIBUTION DES REVENUS AU SEIN DES COUPLES SUR LES RESULTATS DES SCENARIOS ALTERNATIFS SUR LA PENSION DE SURVIE.....</b>	<b>6</b>

## Liste des graphiques

FIGURE 1 :	REPARTITION EN POURCENTAGE DES COUPLES SELON LE NIVEAU D'EGALITE DES REVENUS INTERNES (EN QUARTILES) ET SELON LE DIPLOME DU PARTENAIRE LE PLUS QUALIFIE, 2019.....	2
FIGURE 2 :	REPARTITION DES FAMILLES D'AGE ACTIF EN DECILES DE REVENUS DISPONIBLES DU FOYER SELON LE NIVEAU D'EGALITE DES REVENUS INTRAFAMILIALE (SALAIRE DU PARTENAIRE LE MOINS REMUNERE EXPRIME EN POURCENTAGE PAR RAPPORT AU SALAIRE DU PARTENAIRE LE MIEUX REMUNERE), 2019.....	3
FIGURE 3 :	NIVEAU MOYEN DE L'EGALITE DES REVENUS INTERNES (SALAIRE DU PARTENAIRE LE MOINS REMUNERE EXPRIME EN POURCENTAGE PAR RAPPORT AU SALAIRE DU PARTENAIRE LE MIEUX REMUNERE) AU SEIN DES COUPLES D'AGE ACTIF, DE 2004 A 2019	3
FIGURE 4 :	PART DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL POUR CHAQUE NIVEAU D'EGALITE DE REVENUS (0 A 25 % = PLUS FORTE INEGALITE DE REVENUS ENTRE LES PARTENAIRES, 75 A 100 % = PLUS GRANDE EGALITE), 2019.....	4
FIGURE 5 :	PART DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET A TEMPS PLEIN EN FONCTION DES DECILES DE REVENUS FAMILIAUX, 2019.....	5
FIGURE 6 :	REVENUS MOYENS DES HOMMES ET FEMMES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL ET A TEMPS PLEIN (REVENU MOYEN DES HOMMES A TEMPS PLEIN = 100 %), 2019.....	5
FIGURE 7 :	PART DES PERSONNES TRAVAILLANT A TEMPS PARTIEL SELON LEUR NIVEAU D'ENSEIGNEMENT, 2019.....	6
FIGURE 8 :	ECARTS DES PENSIONS ENTRE LES GENRES DANS LES PAYS EUROPEENS, 2019.....	7
FIGURE 9 :	PART DES AYANTS DROIT A LA PENSION DE RETRAITE (SUR LA POPULATION TOTALE AGEE DE PLUS DE 65 ANS) PAR GENRE, 2019.....	8
FIGURE 10 :	MOYENNE PONDEREE DU NOMBRE D'ANNEES DE TRAVAIL REMUNERE PAR GROUPE EN BELGIQUE.....	10
FIGURE 11 :	REPARTITION DES FAMILLES D'AGE ACTIF EN DECILES DE REVENUS DISPONIBLES DU FOYER SELON LE NIVEAU D'EGALITE DES REVENUS INTRAFAMILIALE (SALAIRE DU PARTENAIRE LE MOINS REMUNERE EXPRIME EN POURCENTAGE PAR RAPPORT AU SALAIRE DU PARTENAIRE LE MIEUX REMUNERE), 2019.....	15
FIGURE 12 :	NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE PENSIONS DE SURVIE CHEZ LES SALARIES ET INDEPENDANTS, 2015-2019.....	21
FIGURE 13 :	NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE PENSIONS DE SURVIE CHEZ LES FONCTIONNAIRES, 2006-2019.....	22
FIGURE 14 :	PROPORTION RELATIVE DE SALARIES ET D'INDEPENDANTS BENEFICIAIRES DE PENSIONS DE SURVIE PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE SALARIES ET INDEPENDANTS BENEFICIAIRES DE PENSIONS, CHEZ LES HOMMES, LES FEMMES ET LES DEUX GENRES, 2015-2019.....	23
FIGURE 15 :	PROPORTION RELATIVE DE FONCTIONNAIRES ET INDEPENDANTS BENEFICIAIRES DE PENSIONS DE SURVIE PAR RAPPORT AU NOMBRE TOTAL DE SALARIES ET INDEPENDANTS BENEFICIAIRES DE PENSIONS, CHEZ LES HOMMES, LES FEMMES ET LES DEUX GENRES, 2015-2019.....	23
FIGURE 16 :	REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE L'HOMME DANS LES COUPLES INEGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION AVANT APPLICATION DES LIMITES.....	28
FIGURE 17 :	REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE LA FEMME DANS LES COUPLES INEGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION AVANT APPLICATION DES LIMITES.....	29
FIGURE 18 :	NOMBRE DE SALARIES ET INDEPENDANTS BENEFICIAIRES D'UNE PENSION AU TAUX MENAGE SELON LE GENRE, 2015-2019	32
FIGURE 19 :	POURCENTAGE DE SALARIES ET INDEPENDANTS BENEFICIAIRES D'UNE PENSION AU TAUX MENAGE, SUR LE NOMBRE TOTAL DE LA CATEGORIE DES SALARIES ET INDEPENDANTS, SELON LE GENRE, 2015-2019.....	32
FIGURE 20 :	POURCENTAGE DE COUPLES AYANT UN NIVEAU D'EGALITE DE REVENUS INFERIEUR A 15 % (POUVANT ETRE ELIGIBLES A LA PENSION AU TAUX MENAGE DANS LE CAS OU ILS APPARTIENNENT AU REGIME DES SALARIES ET DES INDEPENDANTS) AU SEIN DE LA POPULATION ACTIVE, 2004-2019.....	33
FIGURE 21 :	REPARTITION DES COUPLES D'AGE ACTIF AVEC UNE GRANDE INEGALITE DES REVENUS INTERNE, SELON LE PLUS HAUT NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ATTEINT PAR LE PARTENAIRE LE MIEUX REMUNERE : POURCENTAGE DES COUPLES POUR LESQUELS LE PARTENAIRE LE MOINS BIEN REMUNERE DISPOSE D'UN REVENU INFERIEUR A 15 % DU REVENU DU PARTENAIRE LE MIEUX REMUNERE.....	34
FIGURE A2.2 :	REPARTITION EN POURCENTAGE DES COUPLES SELON LE NIVEAU D'EGALITE DES REVENUS (EN QUARTILES) ET SELON LE DIPLOME DU PARTENAIRE LE PLUS QUALIFIE.....	9
FIGURE A2.3 :	REPARTITION DES FAMILLES D'AGE ACTIF EN DECILES DE REVENUS DISPONIBLES DU FOYER SELON LE NIVEAU D'EGALITE DES REVENUS INTRAFAMILIALE (SALAIRE DU PARTENAIRE LE MOINS REMUNERE EXPRIME EN POURCENTAGE PAR RAPPORT AU SALAIRE DU PARTENAIRE LE MIEUX REMUNERE), 2019.....	10
FIGURE A2.4 :	REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE L'HOMME DANS LES COUPLES INEGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION AVANT APPLICATION DES LIMITES.....	11

FIGURE A2.5 : REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE LA FEMME DANS LES COUPLES INEGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION AVANT APPLICATION DES LIMITES .....	11
FIGURE A2.6 : REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE L'HOMME DANS LES COUPLES INEGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION APRES APPLICATION DES LIMITES.....	12
FIGURE A2.7 : REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE LA FEMME DANS LES COUPLES INEGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION APRES APPLICATION DES LIMITES.....	12
FIGURE A2.8 : REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE L'HOMME DANS LES COUPLES EGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION AVANT APPLICATION DES LIMITES.....	13
FIGURE A2.9 : REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE LA FEMME DANS LES COUPLES EGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION AVANT APPLICATION DES LIMITES.....	13
FIGURE A2.10 : REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE L'HOMME DANS LES COUPLES EGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION APRES APPLICATION DES LIMITES.....	14
FIGURE A2.11 : REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE LA FEMME DANS LES COUPLES EGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION APRES APPLICATION DES LIMITES.....	14

# 1 Pensions entre travail et activités de soin

La dimension familiale est importante à deux égards quand on réfléchit aux régimes de pension. Tout d'abord, les régimes de pension actuels partent de concepts familiaux en partie dépassés. De ce fait, il existe de très nombreuses incohérences dans le fonctionnement des systèmes de droits dérivés. Deuxièmement, l'importance des activités de soin non rémunérées doit être mise en balance avec la nécessité de réduire la dépendance vis-à-vis des pensions et de renforcer le lien entre prestations de travail et pension. Dans le cadre de la constitution des droits à la pension, les activités rémunérées et non rémunérées sont en opposition : il est difficile de concevoir une réforme des pensions qui, dans un même temps, renforce les incitants au travail et prévoit des mécanismes de protection pour les activités qui ne passent pas par le marché. Dans une société vieillissante, où le coût des pensions mais aussi la charge des soins augmentent, il n'en est pas moins de la plus haute importance de rechercher un juste équilibre entre, d'une part, les incitants à travailler plus longtemps et davantage (en étant payé), et d'autre part une valorisation équitable des activités non rémunérées mais socialement utiles et nécessaires (à savoir le soin aux autres, au sens large). En effet, les charges des soins connaîtront une forte augmentation et leur prise en charge sous forme de travail formel rémunéré implique des coûts importants. Or le travail formel et le travail informel sont partagés inégalement entre les hommes et les femmes. Au sein des familles, les femmes assument encore toujours une plus grande part du travail non rémunéré. Cela se manifeste entre autres par une plus grande proportion de travail à temps partiel chez les femmes que chez les hommes. De plus, l'inégalité selon le genre est plus forte chez les personnes les moins qualifiées que chez les plus qualifiées. Dans la société actuelle, les femmes les moins qualifiées ont une part plus importante que les femmes les plus qualifiées dans le volume de travail non rémunéré. Il faut donc viser à une répartition plus équilibrée entre travail formel et travail informel dans la famille et dans la société en général. Pour que cela soit possible, chacun, homme ou femme doit avoir la possibilité de travailler moins d'heures, de jours ou de mois au cours de certaines périodes de sa vie active, et cela doit être pris en compte de façon équitable, surtout dans les régimes de pension. S'il est vrai que les périodes assimilées (congrés thématiques, congés de maternité et parentaux) joueront là bien entendu un rôle important, il serait erroné d'y réduire la question de la valorisation des activités de soin : cette voie présuppose en effet le financement d'une grande partie des activités de soin par la collectivité. La part croissante qu'occupe le travail à temps partiel montre que les ménages plus jeunes optent dans une mesure croissante pour une limitation du temps de travail afin de pouvoir combiner soins et travail. Dans le contexte du 'double vieillissement' et de la nécessité d'inciter les gens à travailler davantage et plus longtemps contre rémunération, la question de savoir comment on peut/doit tenir compte des activités de soin non rémunérées dans le cadre de la constitution des pensions est donc d'une grande importance.

## 1.1 La stratification sociale de la répartition des revenus au sein des couples

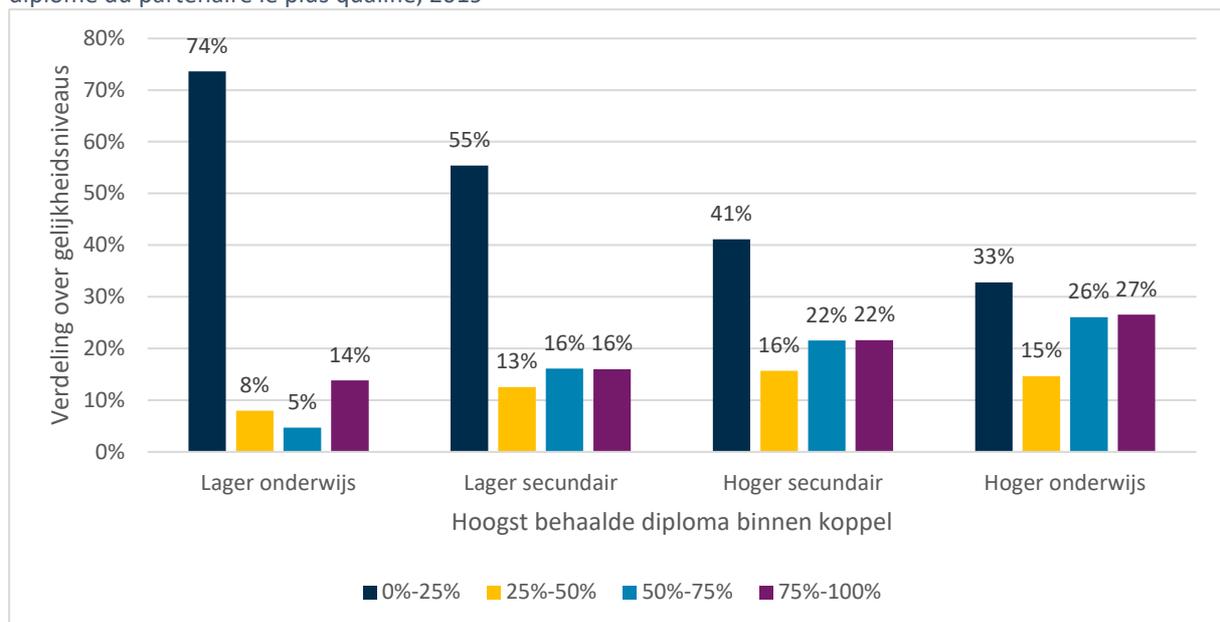
Bien que l'émancipation de la femme ait amélioré la répartition du travail et des soins, la répartition des revenus reste inégale au sein de beaucoup de couples : pour plus de la moitié des couples (51 %) qui avaient entre 25 et 55 ans en 2019, l'un des partenaires ne gagnait que la moitié voire moins de la moitié que l'autre<sup>1</sup>. Dans la plupart des cas, c'est à l'homme qu'appartient le revenu le plus élevé, quoique, dans une proportion non négligeable (et croissante) des couples, la femme dispose d'un revenu plus élevé que l'homme. En 2019, pour les couples d'âge actif, l'homme percevait le revenu le plus élevé dans 65 % des cas. Une donnée importante concerne la stratification sociale de la répartition

---

<sup>1</sup> Cijfers berekend op basis van jaarlijks bruto inkomen (Employee cash or near cash income) gerapporteerd in SILC. Er werd een winsorisation van 1% toegepast om het effect van outliers te beperken. Inkomens niet uit arbeid werden niet meegenomen in onze analyse.

des revenus au sein des familles. Les couples inégalitaires ont clairement un niveau d'enseignement plus faible que ceux qui sont plus égalitaires. Le diagramme ci-dessous indique les niveaux d'égalité de revenus au sein des couples d'âge actif en 2019, répartis en quartiles. Le revenu du partenaire le moins rémunéré est exprimé en pourcentage par rapport au revenu de l'autre. Un niveau d'égalité de revenus entre 25 % et 50 % signifie que, sur la base de leurs revenus annuels bruts, l'un des partenaires perçoit entre 25 et 50 centimes quand le deuxième perçoit un euro. On remarque clairement que, pour la majorité des couples sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, le niveau d'égalité de revenus intrafamiliale est très faible. Chez les couples plus qualifiés, l'égalité entre les revenus atteint un meilleur niveau.

Figure 1 : Répartition en pourcentage des couples selon le niveau d'égalité des revenus internes (en quartiles) et selon le diplôme du partenaire le plus qualifié, 2019



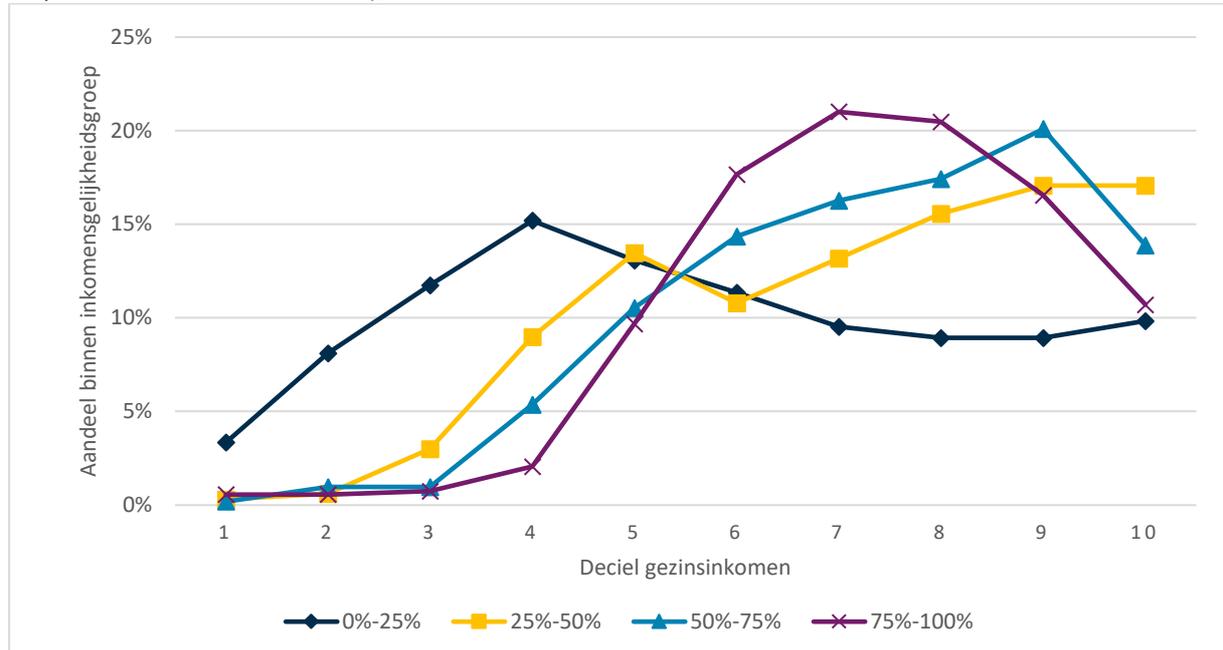
Source : SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Les couples égalitaires ont des revenus plus élevés que les couples inégalitaires. Ces derniers sont surreprésentés dans les groupes de revenus inférieurs, alors que les premiers sont surreprésentés dans les déciles de revenus supérieurs (voir figure 2). Les couples ayant une grande égalité de rémunération (c'est-à-dire de plus de 50 %) se situent ainsi surtout dans les déciles de revenus les plus élevés. Pour des raisons liées aux opportunités sur le marché de l'emploi, aux coûts d'opportunité et aux valeurs et normes sociales, on observe une concentration des répartitions asymétriques des revenus parmi les moins qualifiés et les groupes de revenus les plus faibles, le plus souvent (mais pas systématiquement) au détriment de la femme.

Enfin, nous comparons les inégalités de revenus intrafamiliales au fil des années. La figure 3 indique l'évolution du niveau moyen de l'égalité des revenus pour la population d'âge actif de 2004 à 2009. Ce diagramme montre de nouveau la part moyenne en pourcentage que représente le salaire de l'un des partenaires par rapport à celui de l'autre. Un pourcentage élevé signifie une meilleure égalité de rémunération au sein du couple. Sur toute la période de référence, on remarque une égalité croissante, qui connaît malgré tout un ralentissement depuis 2015.

Figure 2 :

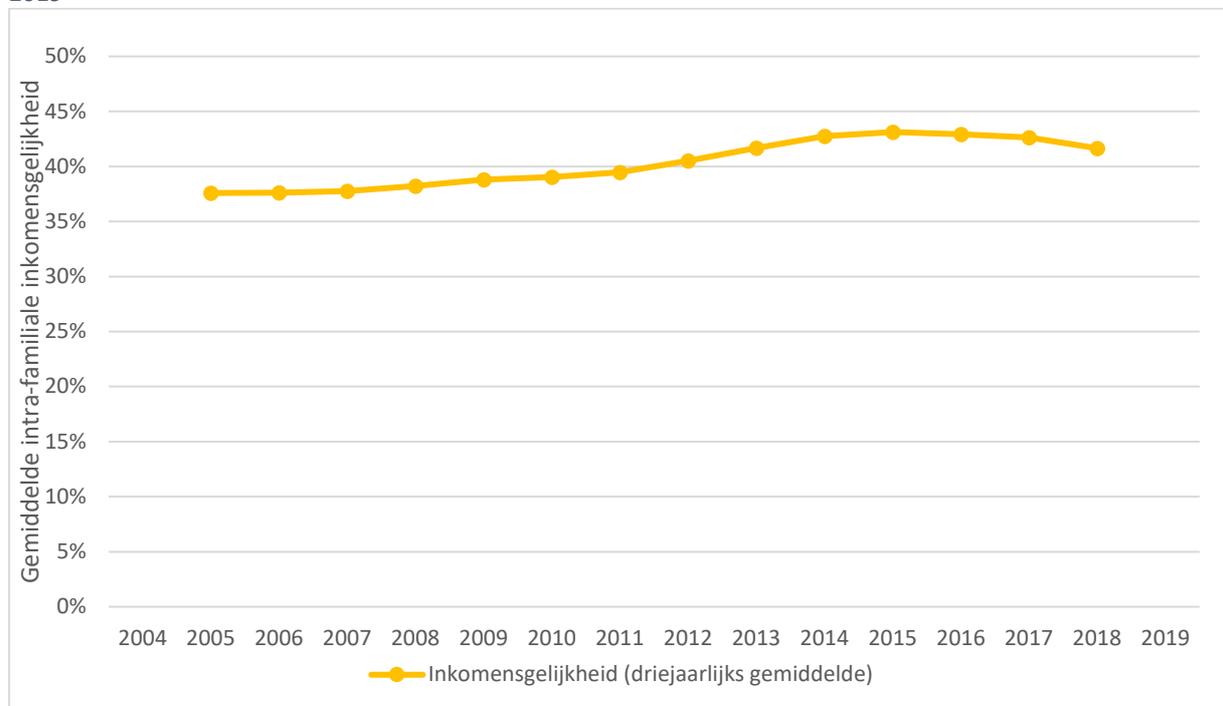
Répartition des familles d'âge actif en déciles de revenus disponibles du foyer selon le niveau d'égalité des revenus intrafamiliale (salaire du partenaire le moins rémunéré exprimé en pourcentage par rapport au salaire du partenaire le mieux rémunéré), 2019



Source : SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleecq

Figure 3 :

Niveau moyen de l'égalité des revenus internes (salaire du partenaire le moins rémunéré exprimé en pourcentage par rapport au salaire du partenaire le mieux rémunéré) au sein des couples d'âge actif, de 2004 à 2019



Source : SILC, années de référence 2004 à 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleecq

Note : afin de réduire les variations entre les différentes vagues des enquêtes EU-SILC et de mieux visualiser la tendance moyenne, nous affichons ici une *moyenne glissante* sur trois ans.

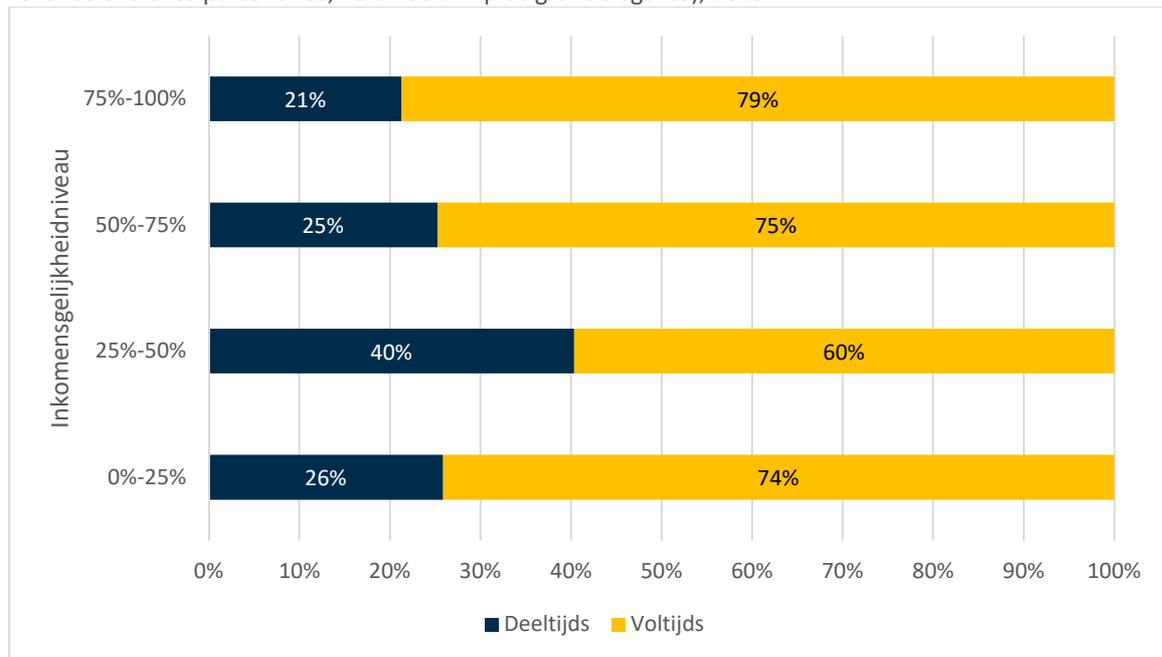


## 1.2 L'impact du travail à temps partiel

Deeltijdwerk is een belangrijke factor die speelt in de ongelijke verdeling van inkomens binnen gezinnen. Binnen de groep gezinnen met een middelgrote interne inkomensongelijkheid ( van 25 tot 50% ) bedraagt het aandeel deeltijdwerk 40%. In de groep met de grootste ongelijkheid (0-25%) zien we iets minder deeltijdswerkenden. Hier bevinden zich wellicht voornamelijk koppels met slechts één verdiener.

Figure 4 :

Part du travail à temps partiel pour chaque niveau d'égalité de revenus (0 à 25 % = plus forte inégalité de revenus entre les partenaires, 75 à 100 % = plus grande égalité), 2019

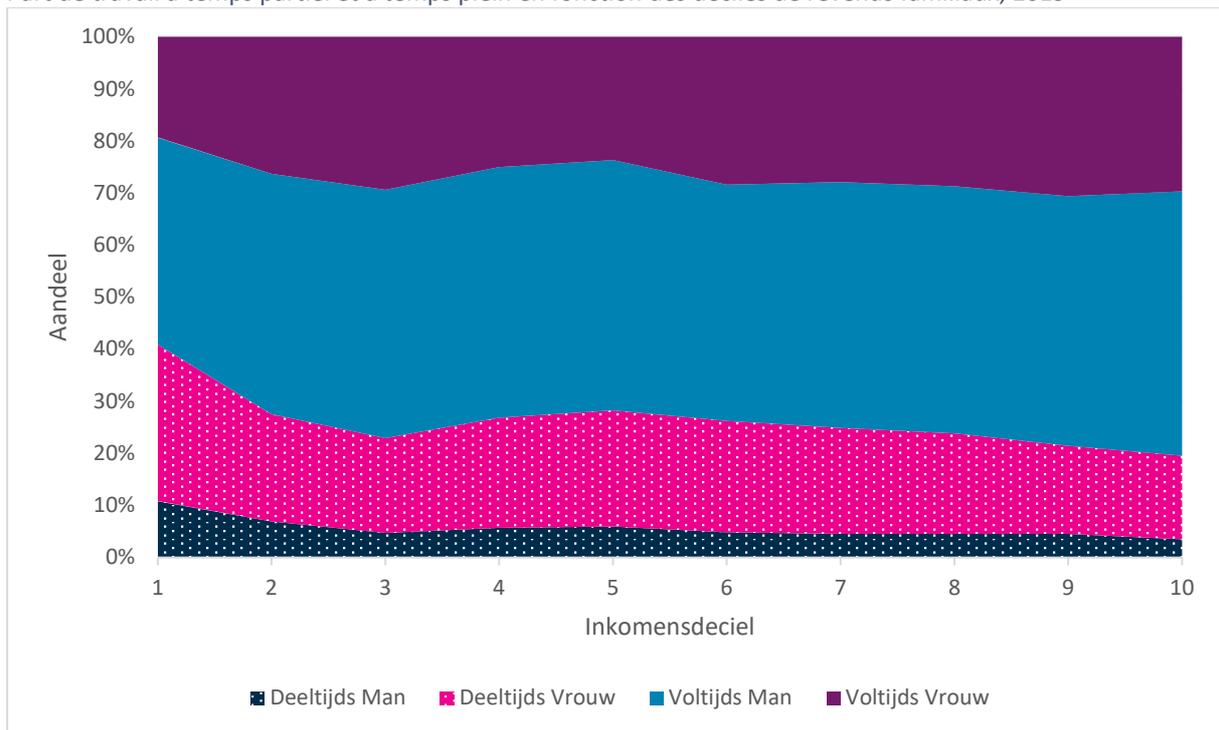


Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Aussi bien chez les femmes que chez les hommes, plus les revenus du foyer sont élevés, plus la part des personnes travaillant à temps partiel diminue. Dans le premier décile de revenus, la part cumulée des travailleurs à temps partiel s'élève à 40 %, contre environ 25 % dans le 10<sup>e</sup> décile. Cette répartition est liée non seulement aux revenus plus faibles du travail à temps partiel, mais également à une plus forte concentration du temps partiel chez les personnes les moins qualifiées. Le travail à temps partiel est également fortement lié au genre : la part de travailleurs à temps partiel est bien plus élevée chez les femmes que chez les hommes et, au sein de ce groupe, la différence de revenus entre les hommes et les femmes est aussi nettement plus forte.

Figure 5 :

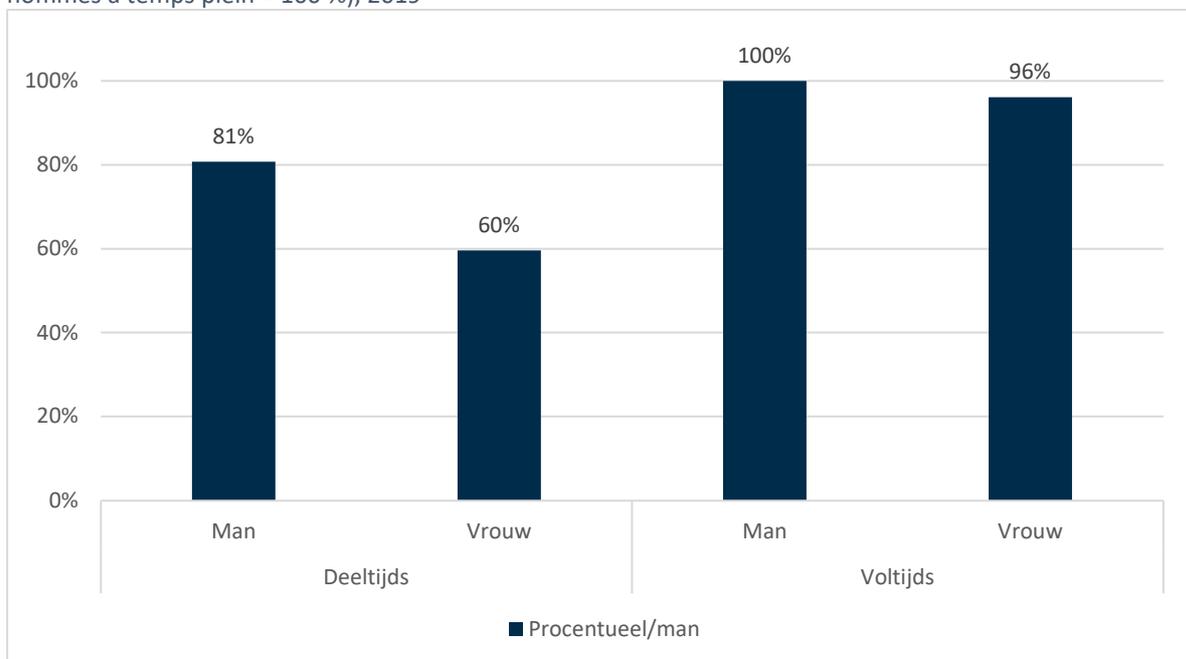
Part de travail à temps partiel et à temps plein en fonction des déciles de revenus familiaux, 2019



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleecq

Figure 6 :

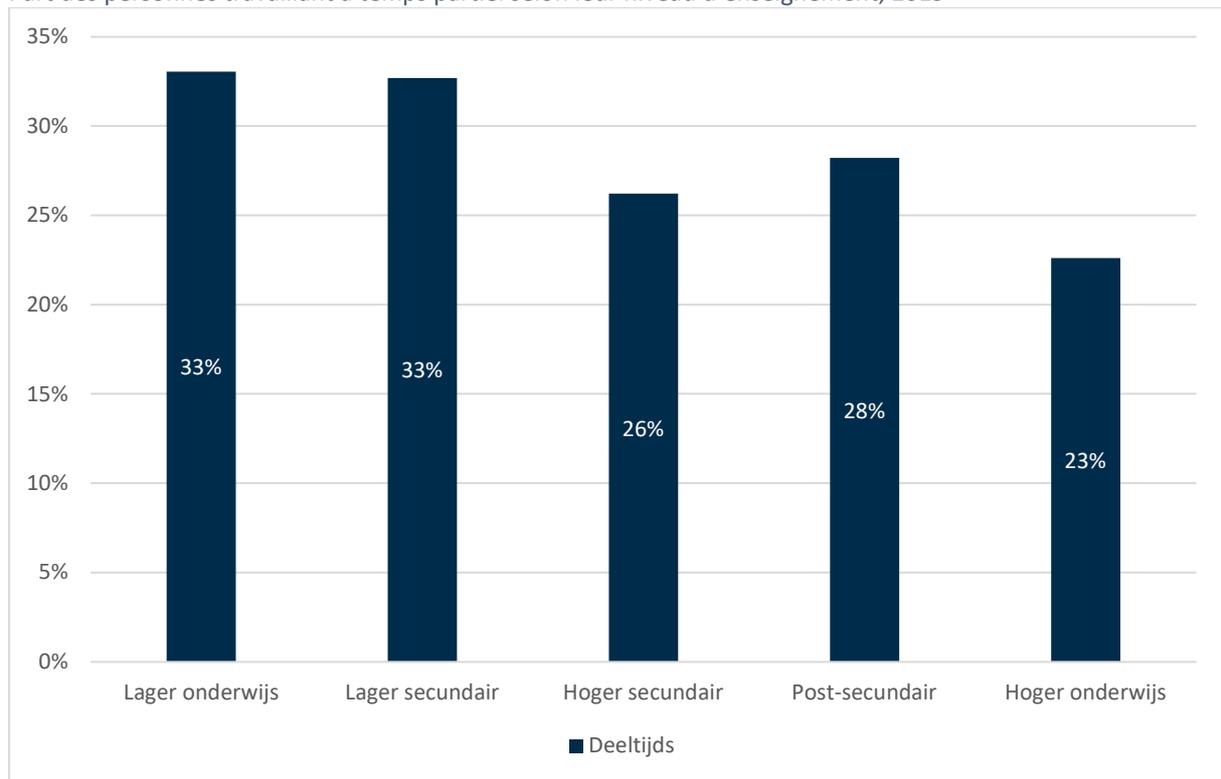
Revenus moyens des hommes et femmes travaillant à temps partiel et à temps plein (revenu moyen des hommes à temps plein = 100 %), 2019



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleecq

Figure 7 :

Part des personnes travaillant à temps partiel selon leur niveau d'enseignement, 2019

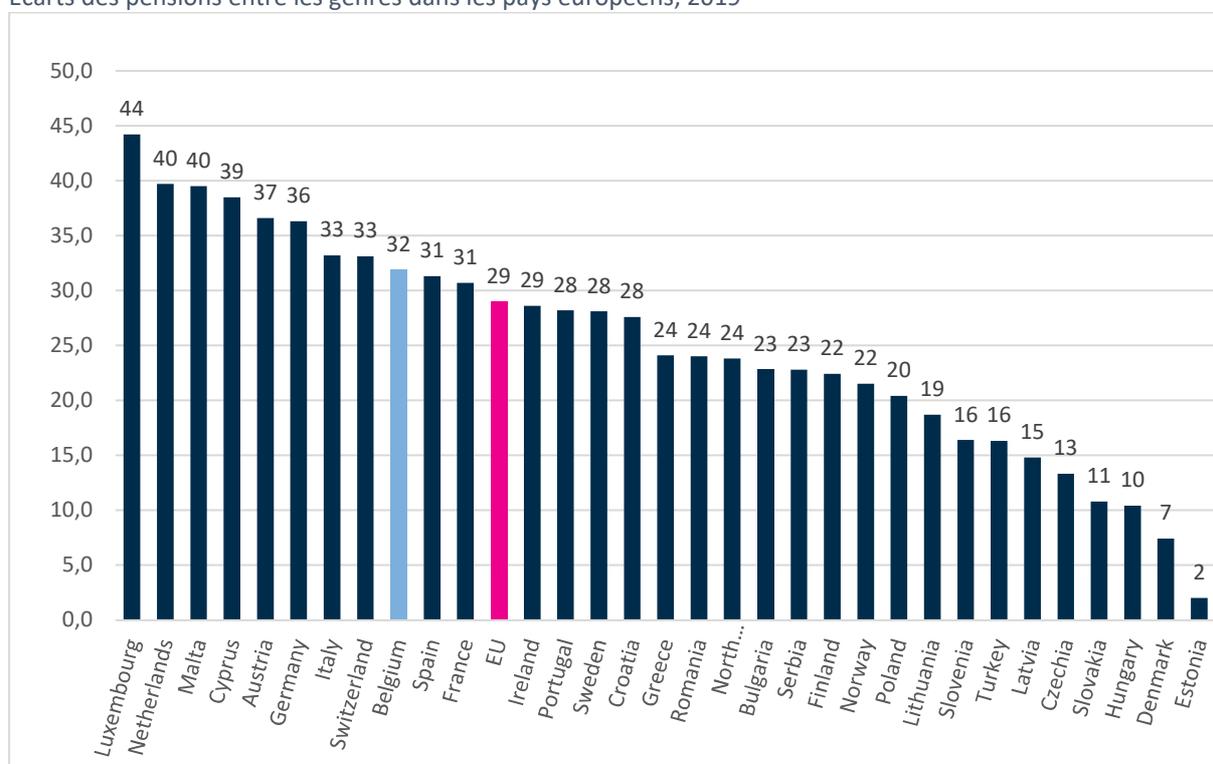


Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

### 1.3 Répartition des revenus au sein des couples de retraités

Comme indiqué plus haut, l'inégalité des revenus intrafamiliale intervient plus souvent au détriment de la femme que de l'homme. En 2019, pour 65 % des couples dont on pouvait calculer la répartition des revenus internes, le partenaire le mieux rémunéré était un homme. Le fait que cette inégalité des revenus intrafamiliale au sein de la population active se convertisse en une différence dans les revenus de pensions au moment du départ à la retraite est une caractéristique du système de pension. La figure 8 indique l'écart des pensions entre les genres dans les pays européens. Cet écart est calculé en pourcentage et représente la différence, vers le haut ou vers le bas, du revenu de pension moyen des femmes par rapport à celui des hommes. Contrairement aux diagrammes précédents, les pourcentages les plus élevés représentent donc les inégalités les plus fortes. Au niveau de la pension, la Belgique affiche l'un des écarts les plus importants par rapport aux autres pays européens et un résultat plus mauvais que la moyenne de l'Europe des 27.

Figure 8 :  
Ecart des pensions entre les genres dans les pays européens, 2019



Source : Eurostat 2019, basé sur l'enquête EU-SILC

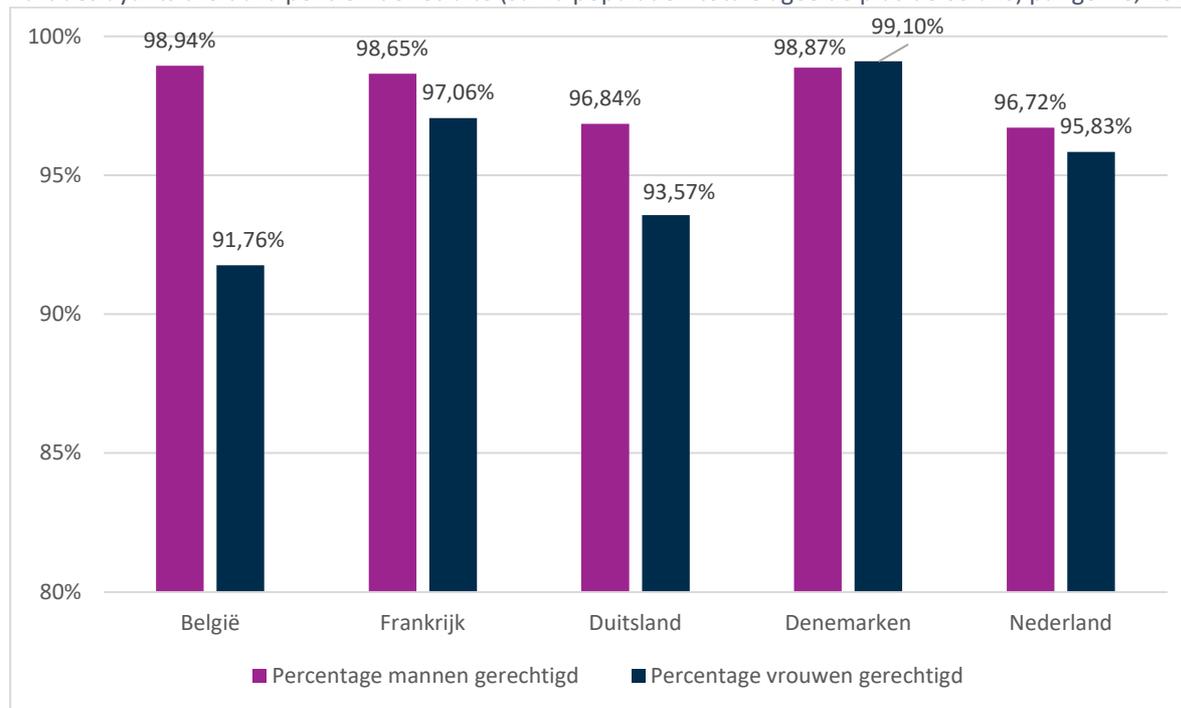
Note : la valeur indiquée pour « EU » correspond à la moyenne pour l'Europe des 27 en 2019

L'inégalité entre les genres en matière de revenus de pensions est la conséquence des disparités relatives aux départs à la retraite et des différences de montants des pensions. D'une part, il existe un *déficit de la couverture*, dû au fait que les hommes ont plus souvent droit à la pension que les femmes. D'autre part, il y a une différence des montants de pensions entre les hommes et les femmes au sein du groupe de bénéficiaires de pensions. Ces deux facteurs d'inégalité sont responsables de l'écart dans les revenus de pensions. La figure 9 montre la différence du niveau de couverture des pensions de

retraite (Old-age benefits<sup>2</sup>) selon le genre dans quelques pays européens. La Belgique affiche le meilleur taux de couverture pour les hommes, avec 98,94 % de bénéficiaires de pensions. Concernant les femmes, ce taux de couverture est un peu plus faible que pour les autres pays. Aux Pays-Bas et au Danemark, où s'applique une pension de base, la différence entre les genres est insignifiante. Pour la France et l'Allemagne, dont les systèmes de retraite sont basés, comme la Belgique, sur le modèle bismarckien, cette différence est également moins marquée que pour notre pays.

Figure 9 :

Part des ayants droit à la pension de retraite (sur la population totale âgée de plus de 65 ans) par genre, 2019



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Depuis 2010, Eurostat calcule chaque année l'écart des pensions entre les genres dans les Etats membres de l'Union Européenne. Concernant la Belgique, celui-ci s'élevait à 35,3 % en 2010 et 31,9 % en 2019. Une analyse en fonction des éléments déterminant l'écart des pensions entre les genres en Belgique, aux Pays-Bas, en France, en Allemagne et au Danemark a alors permis de tirer des conclusions. On applique la décomposition Kitagawa-Oaxaca-Blinder à l'ensemble des données de 2019 de l'EU-SILC. Cette méthode (Blinder, 1973 ; Kitagawa, 1955 ; Oaxaca, 1973) compare les moyennes de deux groupes différents et permet de répartir la différence en variables explicatives. Les groupes sont constitués d'hommes et de femmes de 65 ans ou plus parmi l'ensemble des données EU-SILC. La décomposition a pour variable dépendante le total des revenus de pensions sous forme de logarithme<sup>3</sup>. Ce logarithme permet de proposer une répartition symétrique et normale. Le modèle de décomposition utilisé se base sur une relation linéaire entre les variables prises en compte et la

<sup>2</sup> L'EU-SILC applique une définition élargie des « old-age-benefits ». Sont inclus : *Partial retirement pensions, Care allowances, Disability cash benefits, Lump-sum payments, Other cash benefits*. Sont exclus : *Family allowances for dependent children*.

<sup>3</sup> Les résultats indiqués en appendice sont les exposants repris ici, auxquels on réattribue une valeur numérique.

variable dépendante<sup>4</sup>. La décomposition est ensuite pondérée par les poids de sondage disponibles issus de l'ensemble des données EU-SILC. La catégorie de référence choisie est le groupe des hommes. Les résultats montrent ainsi à quel point les revenus de pensions moyens des femmes diffèrent de ceux du groupe de référence (les hommes).<sup>5</sup>

Il convient de noter que la décomposition KOB et Eurostat ne définissent pas cette différence de la même façon : Eurostat calcule la différence entre les moyennes en se référant à la moyenne des hommes tandis que la décomposition se réfère à la moyenne des femmes. Comme la pension moyenne des femmes est plus faible, l'écart obtenu par la décomposition s'avère relativement plus grand, la différence étant convertie en pourcentage sur un nombre plus petit. Les formules utilisées sont les suivantes :

**Eurostat** :  $(1 - [\text{revenu de pension moyen des femmes}/\text{revenu de pension moyen des hommes}]) * 100\% = ([\text{moyenne hommes} - \text{moyenne femmes}]/\text{moyenne hommes}) * 100\%$

Décomposition :  $([\text{moyenne hommes} - \text{moyenne femmes}]/\text{moyenne femmes}) * 100\%$

Dans la décomposition tripartite Kitagawa-Oaxaca-Blinder, la différence dans les revenus de pensions moyens est divisée selon trois éléments : *endowments*, *coefficients* et *interaction*. Les facteurs « d'endowment » sont à imputer aux différences en matière de *caractéristiques de base* entre les hommes et les femmes. Les facteurs de coefficient suggèrent des différences *salariales* relatives à ces caractéristiques de base entre les hommes et les femmes. Le facteur d'interaction indique l'impact simultané des deux facteurs précédents (Etezady et al., 2020 ; Jann, 2008).

Le modèle inclut les variables suivantes : âge, état civil, pays natal, plus haut niveau d'enseignement atteint (au format ISCED 2011 ; Eurostat, 2015), si la personne a déjà travaillé, nombre d'années de travail rémunéré, type de poste (au format CITP-08 ; International Labour Organisation, 2016) et type de contrat correspondant (à durée déterminée ou indéterminée). Pour les variables catégorielles, les catégories sont normalisées pour que les résultats affichés ne se rapportent pas une catégorie de référence spécifique (Jann, 2008).

L'interprétation de la décomposition Kitagawa-Oaxaca-Blinder (KOB) se fonde sur des situations contrefactuelles. Cela signifie que les pourcentages devraient indiquer une hausse ou une baisse du revenu de pension moyen au sein du groupe des femmes (Jann, 2008). En d'autres termes, si les caractéristiques de base moyennes concernant les femmes étaient identiques à celles des hommes, alors le revenu de pension moyen des femmes augmenterait ou diminuerait, et les coefficients

<sup>4</sup> La formule d'une décomposition Kitagawa-Oaxaca-Blinder est la suivante (basée notamment sur Daymont & Andrisani, 1984; Jann, 2008; Bardasi & Jenkins, 2010; Hänisch & Klos, 2014) :

$$\overline{\log(Y^M)} - \overline{\log(Y^V)} = \sum_i \widehat{\beta}^M (\overline{X^V} - \overline{X^M}) + \left[ (\widehat{\alpha}^M - \widehat{\alpha}^V) + \sum_i \overline{X^V} (\widehat{\beta}^M - \widehat{\beta}^V) \right]$$

$\overline{Y^M}$  et  $\overline{Y^V}$  sont les revenus de pension moyens (en logarithmes) pour les hommes et les femmes respectivement.  $\widehat{\beta}^V$  et  $\widehat{\beta}^M$  sont les coefficients pour les femmes et les hommes respectivement.  $\overline{X^M}$  et  $\overline{X^V}$  renvoient aux vecteurs moyens des caractéristiques / propriétés (observées) des hommes et des femmes respectivement. Et  $\widehat{\alpha}^V - \widehat{\alpha}^M$ , enfin, concerne la différence des interceptions entre hommes et femmes.

<sup>5</sup> Le choix du groupe de référence influence donc également les résultats (pour une discussion théorique à ce sujet, voir Cahuc et al., 2014).

resteraient constants. À l'inverse, si les coefficients changent, les « endowments » restent constants au niveau de l'interprétation (principe de *ceteris paribus*).

La décomposition KOB indique que l'écart entre les pensions moyennes des hommes et des femmes est significatif pour tous les pays ( $P < 0,01$ ), à l'exception du Danemark pour lequel aucune différence significative n'a été trouvée. Des écarts significatifs ( $P < 0,01$ ) ont été trouvés aussi bien pour les caractéristiques de base (endowments) que pour leurs « rémunérations » respectives (coefficients) dans tous les pays. Aux Pays-Bas, seuls les coefficients et les valeurs d'interaction sont significatifs ( $P < 0,01$ ).

Les résultats de la décomposition KOB concernant la Belgique (tableaux en annexe 2) indiquent que le revenu de pension moyen des femmes doit augmenter de 59,4 % pour égaler celui des hommes. Cet écart peut s'expliquer selon trois facteurs. Tout d'abord, une partie de cet écart est due aux différences dans les caractéristiques de base. Plus précisément, si les femmes possédaient les mêmes caractéristiques moyennes que les hommes, on pourrait s'attendre à une hausse de 22 % du revenu de pension pour ce groupe. La principale caractéristique du modèle ayant un impact sur ce facteur est le *nombre d'années de travail*. Au sein de l'échantillon, les femmes comptabilisent en moyenne 27,81 années de travail rémunéré, contre 39,43 en moyenne pour les hommes (voir tableau A1.1). Cela signifie que si les femmes retraitées avaient en moyenne une carrière aussi longue que les hommes, leur revenu de pension moyen augmenterait de 33,8 %. Cette valeur est considérablement plus élevée pour la Belgique que pour les autres pays de l'enquête<sup>6</sup>.

Figure 10 :

Moyenne pondérée du nombre d'années de travail rémunéré par groupe en Belgique

	Hommes	Femmes
Nombre d'années de travail	39,43	27,81

L'état civil constitue un autre facteur de différence parmi les caractéristiques de base. Les statistiques descriptives du tableau A1.2 montrent que, dans l'ensemble des données, les femmes étaient plus souvent veuves ou divorcées par rapport aux hommes et que les hommes étaient relativement plus souvent mariés ou n'avaient jamais été mariés. Les résultats de la décomposition KOB indiquent que si les femmes étaient en moyenne autant mariées ou veuves que les hommes, leur revenu de pension diminuerait ( $P < 0,01$ ). L'écart des pensions entre les genres augmenterait alors, avec notamment une chute de revenu de 14 % à prévoir pour les veuves. Cela s'explique par la réglementation relative à la pension de survie qui génère plus souvent une hausse du revenu de pension pour les femmes que pour les hommes. Les pensions de survie réduisent donc l'écart des pensions entre les genres (Hänisch & Klos, 2014).

Un dernier facteur notable relatif aux caractéristiques de base est le niveau d'enseignement et le poste. Les femmes du groupe de données avaient en général un niveau d'éducation un peu plus faible. De plus, 15,45 % des femmes occupaient un poste élémentaire, contre 3,88 % pour les hommes. Les résultats de la décomposition montrent donc aussi que la pension moyenne des femmes augmenterait si celles-ci avaient autant que les hommes un diplôme de niveau supérieur ou un métier moins élémentaire. On peut voir des résultats similaires pour les autres pays concernant l'état civil (voir plus haut), le niveau d'enseignement supérieur et les postes élémentaires. On note une exception pour la

<sup>6</sup> Les autres pays affichent les taux suivants : 9,1 % pour les Pays-Bas, 19,8 % pour la France, 21,0 % pour l'Allemagne et 0,8 % pour le Danemark. Les valeurs plus faibles du Danemark et des Pays-Bas pourraient être imputées à la pension de base appliquée dans ces deux pays et ne tenant pas compte de la durée de la carrière.

France et le Danemark concernant le niveau d'enseignement supérieur (pas de valeur significative) et, pour le Danemark uniquement, concernant les postes élémentaires (significatif avec  $P < 0,1$  ; léger effet inverse).

Les facteurs de coefficient ou « de rémunération » sont liés aux variables non observées qui ne sont pas incluses dans le modèle. Si les femmes affichaient les mêmes valeurs pour les caractéristiques de base non incluses, le modèle atteindrait une hausse prévue de 46,7 % pour les revenus de pensions de ce groupe.

Les variables ayant le plus d'influence sur la différence de rémunération pour les caractéristiques de base s'avèrent être le nombre d'années de travail et l'état civil ( $P < 0,01$ ). Les revenus de pensions moyens des femmes augmenteraient de 21,3 % si elles avaient les mêmes facteurs d'influence dus au fait d'être mariées que les hommes. En revanche, on constate que les revenus de pensions moyens des femmes diminueraient si elles disposaient de la même rémunération pour les caractéristiques « veuves » et « divorcées » que les hommes. Dans la situation contrefactuelle, où la rémunération moyenne des personnes divorcées serait la même pour les hommes et les femmes, cela signifierait que les revenus de pensions moyens pour les femmes baisseraient de 2,8 %. Cet élément suggère qu'un divorce a un effet positif sur le revenu de pension des femmes, en partie du fait que les femmes divorcées travaillent plus et donc se constituent une meilleure pension, mais aussi en raison de la réglementation relative à la pension en cas de divorce. On remarque des effets similaires pour les autres pays, à l'exception du Danemark, qui affiche une valeur insignifiante pour le statut de veuve.

Ensuite, on relève que, concernant le nombre d'années de travail, les revenus de pensions moyens des femmes chuteraient de 42,7 % si la rémunération qui s'y rapporte était identique à celle des hommes. Cela est lié à la proportionnalité partielle des pensions et aux nombres d'années travaillées. Ces résultats sont similaires à ceux des autres pays de l'enquête, à l'exception des Pays-Bas. Par rapport aux autres pays, la baisse attendue en pourcentage est importante pour la Belgique<sup>7</sup>.

Enfin, il y a un facteur d'interaction légèrement négatif ( $P < 0,05$ ), reflété par l'impact simultané des facteurs « d'endowment » et de coefficient. Les pensions moyennes des femmes diminueraient de 11 % si à la fois les caractéristiques et les rémunérations qui s'y rapportent adoptaient simultanément les valeurs du groupe des hommes. Cet effet négatif, qui creuse l'écart, est à imputer essentiellement au facteur d'influence significatif du nombre d'années travaillées ( $P < 0,01$ ). Si les femmes avaient travaillé en moyenne le même nombre d'années et si cela avait eu le même impact que pour les hommes, les pensions moyennes des femmes seraient plus faibles. Cela est de nouveau lié à la proportionnalité partielle entre les valeurs des pensions et le nombre d'années de travail. Le facteur de coefficient relatif au nombre d'années travaillées est plus élevé en Belgique que dans les autres pays.

Les caractéristiques structurelles des autres pays sont semblables mais il y a également des éléments nationaux à prendre en compte. Ainsi, l'état civil joue un plus grand rôle dans l'écart de pensions entre les genres en Allemagne que dans les autres pays. Cet effet est plus marqué pour le groupe des personnes mariées. Les femmes connaîtraient alors une augmentation moyenne des pensions de 24,7 % si elles avaient la même rémunération respectivement que les hommes.

---

<sup>7</sup> On prévoit une baisse de 34,0 % pour la France, de 28,7 % pour l'Allemagne et de 23,0 % pour le Danemark dans la situation contrefactuelle.



Ensuite, les résultats pour les Pays-Bas indiquent qu'une grande partie de l'écart de pensions entre les genres y est imputable aux facteurs d'interaction ( $P < 0,01$ ). En effet, les pensions moyennes des femmes augmenteraient de 21,8 % si à la fois les « endowments » et les coefficients avaient simultanément les mêmes valeurs que pour le groupe des hommes. Cela montre que la différence entre les pensions aux Pays-Bas est principalement due à une combinaison de facteurs relatifs aux caractéristiques de base et aux niveaux de rémunération différents entre les hommes et les femmes.

Pour la France et le Danemark, les divers groupes de postes semblent davantage exercer une influence significative sur les différences de pensions que pour les autres pays de l'enquête. Notamment en ce qui concerne les différences « d'endowment ». Si l'on inclut les ratios au sein de l'ensemble des données par catégorie, comme dans le tableau A1.4, on remarque que le revenu de pension moyen en France augmenterait si les femmes avaient plus souvent des postes de managers ou de techniciennes, dans des proportions similaires aux hommes. À l'inverse, les résultats relatifs aux métiers de service, agricoles, de l'artisanat, opérationnels et élémentaires montrent que ceux-ci contribueraient à une baisse du revenu de pension moyen chez les femmes si elles exerçaient ces postes autant que les hommes. On voit donc clairement des différences liées aux métiers.

Les résultats concernant le Danemark indiquent également que les différences de réglementation relative aux pensions (et de niveaux de salaire) par catégorie de poste ont moins d'influence qu'en France. En effet, les pensions moyennes des femmes augmenteraient invariablement (sauf pour les postes qualifiés en agriculture, sylviculture et pêche) dans la situation contrefactuelle où elles exerceraient autant ce type de métier que les hommes. À l'inverse, une baisse des revenus de pensions moyens des femmes serait prévisible si elles occupaient les postes majoritairement féminins aussi peu que les hommes. Cela semble indiquer que la plupart des métiers ont de bons régimes de pension, à l'exception des postes qualifiés dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche.

#### **1.4 Trois logiques, trois modèles : une approche de principe et normative**

Lorsque nous réfléchissons à la meilleure manière de concrétiser les deux objectifs fondamentaux des systèmes de retraite – à savoir d'une part la garantie d'un revenu minimal, et de l'autre la garantie du niveau de vie –, il faut tenir compte explicitement de la dimension familiale. Un revenu minimum décent doit, tout comme la garantie du niveau de vie acquis, non seulement être défini non seulement au niveau individuel, mais aussi – du moins jusqu'à un certain point – au niveau des liens de vie commune, c'est-à-dire des liens familiaux au sein desquels sont faits les choix en matière de travail et de soin. Les systèmes actuels de pension tiennent compte des conséquences de la répartition divergente des soins et du travail pour le niveau de vie des familles et des individus qui en font partie par le biais a) de l'enquête sur les revenus dans le cadre de la GRAPA, qui prend en considération les moyens de subsistance du demandeur et le revenu du conjoint ou cohabitant légal b) des pensions au taux de ménage (qui compensent le fait de vivre à deux avec une seule pension); c) des pensions de survie (qui prévoient la compensation de la perte du revenu que constituait la pension du partenaire marié décédé) et d) des pensions de divorce (qui visent le même objectif en cas de divorce).

Ces formules de pensions au taux ménage, de survie ou de divorce sont aujourd'hui à revoir en raison des importants changements sociodémographiques qui sont survenus ces 50 dernières années : la généralisation des couples à deux revenus, l'augmentation du nombre de divorces et la croissance des formes de vie commune autres que le mariage mais durables. En cas de double revenu, le niveau de vie n'est plus déterminé par le chef de famille mais par les revenus du travail des deux partenaires; de

plus en plus, liens de vie commune ne sont plus synonymes de mariage; ils sont en outre de plus en plus passagers et instables.

En envisageant des alternatives pour adapter le système de pension à ce nouveau contexte familial et aux risques liés aux carrières de courte durée et/ou à une intensité de travail limitée qui sont liées à des activités de soin non rémunérées, on peut suivre 3 logiques ou optiques différentes que nous résumons comme suit :

- a) ces risques doivent être entièrement transférés aux individus concernés (individualisation);
- b) ces risques doivent être solidarisés au niveau des couples (solidarité intrafamiliale);
- c) ces risques doivent être solidarisés au niveau des régimes de pension (solidarité interfamiliale).

Ces logiques renvoient respectivement à des systèmes d'individualisation, de splitting et de droits dérivés. Dans ce qui suit, nous argumentons que, pour le moment, aucune de ces logiques ne peut être purement et simplement appliquée. Quelle que soit la logique choisie, les instruments devront toujours être quelque peu 'adoucis' en fonction des autres logiques.

#### 1.4.1 Solidarisation interfamiliale : droits dérivés

Les droits de pension dérivés datent d'une période au cours de laquelle le revenu unique et la pérennité des liens du mariage constituaient la norme sociale. Étant donné que, dans la majorité des ménages, le niveau de vie était principalement déterminé par le revenu du chef de famille masculin seul, les femmes assumant les activités de soin non rémunérées, le risque inhérent au décès du père de famille était assumé par des pensions de survie 'dérivées' (du revenu ou de la pension du père de famille). Ultérieurement, le système a, par analogie, été complété par des pensions de divorce (dans le régime des salariés et dans celui des indépendants, une imputation de 62,5% du salaire de l'ex-partenaire est prévue ; le régime applicable à la fonction publique ne mentionne quant à lui qu'une 'pension de divorce en cas de décès', ce qui implique que tous les anciens conjoints d'un fonctionnaire décédé ont droit à une pension de survie proportionnelle à la durée du mariage). Les pensions au taux ménage devaient fournir une protection suffisante pour les familles à un revenu (quasi) unique.

Ces 'droits dérivés' sont entièrement à la charge des régimes de pension concernés, et impliquent donc, *au niveau des systèmes de pension, une solidarisation des risques liés à une distribution asymétrique du travail et des soins au sein des familles (conformément à la troisième logique ci-dessus)*. L'assise normative peut en être trouvée dans le fait que, jadis, c'était l'organisation de fait de la société et la norme sociale qui guidaient les familles dans leurs décisions : l'attribution des tâches de soin à la mère au foyer et du travail rémunéré au soutien de famille masculin étaient la norme sociale en même temps que l'idéal à poursuivre. Les droits dérivés organisent une redistribution des isolés et des doubles revenus vers les familles à un seul revenu. Il s'agit de montants considérables.

Ces systèmes de droits dérivés ne sont plus satisfaisants, pour des raisons de principe, et parce qu'ils ne sont plus compatibles avec un contexte familial qui a évolué. La norme sociale actuelle est celle du couple à deux revenus, et pour que ce soit possible, la collectivité pourvoit à la garde des enfants, accorde des congés parentaux etc. Aujourd'hui, il est donc moins évident que par le passé de solidariser les conséquences du choix fait au sein des familles de privilégier une répartition asymétrique du temps consacré au travail et du temps consacré aux soins. Dans ce nouveau contexte familial, les systèmes de droits dérivés génèrent en outre diverses incohérences et inéquités (les points qui suivent sont explicités in extenso dans la suite de cette note) : a) ils sont discriminatoires pour les couples à deux revenus et découragent la participation des femmes au marché du travail; b) dans certains cas, ils couvrent des risques qui ne sont pas liés aux choix effectués au sein des 'liens familiaux';

c) ils induisent, dans certains cas, une garantie relativement inéquitable du niveau de vie (en comparaison la situation lorsque le partenaire vivait) ; d) ils génèrent des discriminations au sein des couples (la pension de survie du partenaire qui gagne le plus peut être inférieure à celle du partenaire qui gagne le moins) et e) les différences entre les régimes des fonctionnaires, des salariés et des indépendants sont inéquitables. C'est dans ce nouveau contexte qu'il faut comprendre la demande récurrente d'une individualisation des droits à la pension.

#### 1.4.2 Individualisation

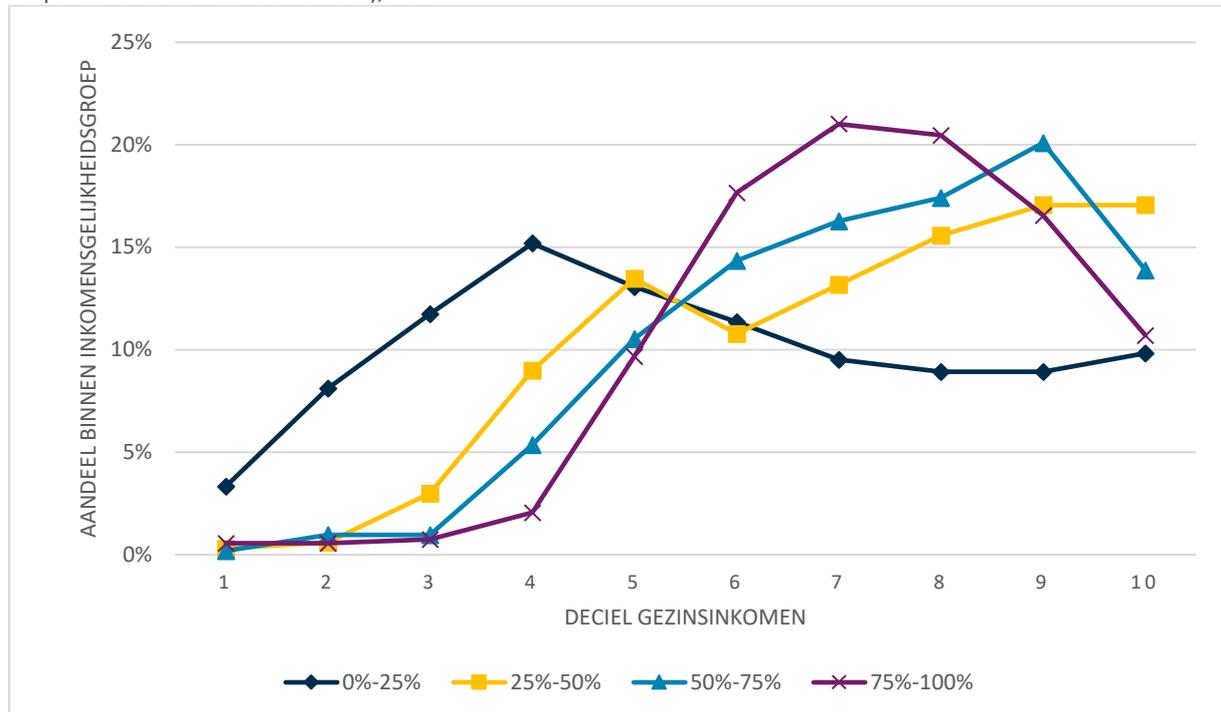
L'individualisation peut revêtir deux formes :

1. les droits à la pension sont constitués de manière entièrement autonome sur la base des prestations de travail personnelles;
2. des droits individuels sont constitués au moyen de cotisations supplémentaires payées pour le partenaire (partiellement) inactif par le partenaire qui a un travail rémunéré.

Une individualisation complète remédie à trois des quatre incohérences évoquées plus haut : la discrimination contre les ménages à double revenu par rapport à ceux où il n'y a qu'un seul revenu, la discrimination au sein des couples en fonction du montant de la pension individuelle, et l'effet dissuasif des droits dérivés pour la participation au travail des partenaires (généralement les femmes). La logique de l'individualisation peut cependant compromettre l'équité du système de pensions. Le niveau de vie des individus est en effet déterminé non seulement par leurs propres revenus, mais aussi par le foyer auquel ils appartiennent, les charges familiales, les économies d'échelle liées à un ménage commun (à revenu égal, le niveau de vie d'un isolé est supérieur à celui d'un couple) et les revenus qui sont apportés par d'autres membres de la famille. Ce dernier élément est devenu une donnée cruciale dans nos sociétés où le double revenu est devenu la norme : le risque de pauvreté dans les familles à un seul revenu modeste - même s'il s'agit d'un revenu du travail - est extrêmement élevé. C'est pourquoi l'individualisation pure précarise les ménages ayant fait des choix fortement asymétriques en matière de répartition du travail et de soins, que ce soit – dans la première variante citée plus haut – lorsqu'ils ont atteint l'âge où ils ont droit à la pension, ou – dans la seconde variante – au moment où ils doivent verser deux fois des cotisations pour la pension ultérieure. Le graphique ci-dessous illustre l'importance de cette remarque. Les couples où règne une forte asymétrie entre les revenus individuels (avec un niveau d'égalité de revenus de 25 % ou moins) sont clairement surreprésentés dans les catégories de revenus les plus faibles et se caractérisent par un profil de formation plus faible.

Figure 11 :

Répartition des familles d'âge actif en déciles de revenus disponibles du foyer selon le niveau d'égalité des revenus intrafamiliale (salaire du partenaire le moins rémunéré exprimé en pourcentage par rapport au salaire du partenaire le mieux rémunéré), 2019



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

A côté de cette constatation empirique, deux questions de principe normatives se posent ici, qui renvoient aux logiques ou conceptions relatives à la solidarité interfamiliale et intrafamiliale. La première question consiste à savoir si le risque lié à une intensité de travail (plus) réduite peut et doit être entièrement transférée sur l'individu. Ces risques ne doivent-ils pas être également considérés comme des risques partagés au sein de la famille dont on fait partie ? La deuxième question consiste à savoir s'il faut aussi considérer ces risques comme des risques (partiellement) collectifs (et donc interfamiliaux). Bien entendu, la réponse à ces questions dépend des causes qui sont à la base de carrières ou d'une intensité du travail limitées. Dans quelle mesure est-ce lié à une répartition asymétrique du travail non-rémunéré au sein des couples ? Et dans quelle mesure une telle répartition asymétrique résulte-t-elle de choix purement individuels, de choix qui sont opérés en commun au sein de la famille ou de l'organisation plus générale de la société (comme l'absence de crèches) ?

### 1.4.3 Solidarisation intrafamiliale : partage

Avec l'individualisation, les cotisations liées au travail et la décision concernant l'âge de la pension sont entièrement imputés aux mérites propres des individus, pour lesquels on est considéré comme responsable soi-même. Toutefois, des projets de vie individuels prennent souvent forme dans un cadre familial, dans lequel les soins (réciproques, aux parents et aux enfants) et le travail rémunéré sont organisés ensemble. En même temps, il s'ensuit aussi des dépendances économiques et des risques qui, en outre, ont une forte stratification sociale et spécificité de genre. Généralement, ce sont encore les femmes qui troquent (en partie) un travail rémunéré contre des tâches de soin intrafamiliales, et les femmes moins qualifiées le font nettement plus que les femmes plus qualifiées. Dans une société caractérisée par des ménages à deux revenus, ces dépendances - et les risques qui en découlent - sont

certes plus réduites que jadis, mais ils n'ont pas totalement disparu. Les risques liés à une intensité de travail (plus) réduite ne doivent donc pas se répercuter entièrement sur l'individu : conformément à la logique de la solidarité intrafamiliale, ces risques doivent être considérés comme des risques partagés du ménage dont l'individu fait partie. La technique du partage des droits à la pension constitués en commun participe de cette logique.

La base de ce mécanisme est l'addition, au fur et à mesure de leur acquisition, des droits de pension acquis au total par les deux partenaires<sup>8</sup> pendant une période de vie commune puis l'inscription, dans le compte de pension individuel de chacun des partenaires, de la moitié de ces droits totaux. Ainsi chacun des partenaires devient titulaire de droits de pension, devenus propres par leur inscription en compte, que ces droits résultent ou non, en tout ou en partie, du travail du partenaire.

En ce sens, on peut considérer qu'il n'y a pas de contradiction entre *splitting* et individualisation des droits. Il s'agit plutôt d'un rééquilibrage des droits individuels pour tenir compte des choix faits par le couple en matière de répartition des tâches de soin et, plus généralement, pour limiter l'effet des disparités de revenus dans le couple.

Le *splitting* en cas de divorce est et a déjà été appliqué dans plusieurs pays, dont la Suisse, l'Allemagne, les Pays-Bas, le Canada et les USA. Mais le partage des droits de pension constitués peut aussi soulever des problèmes. D'abord, les partages asymétriques des revenus ne sont pas tous liés à un partage différent du temps non rémunéré consacré aux soins. De nombreuses raisons peuvent expliquer que la capacité de gain des partenaires soit très différente (pensons par exemple à un couple dont l'un des partenaires a été malade de manière prolongée ou s'est consacré à un hobby). La question se pose ici de savoir si le partage est justifiable sur un plan normatif dans les cas où l'asymétrie du revenu perçu n'est *pas* liée aux 'soins mutuels' (le revenu du mari de la conjointe malade peut-il être divisé par deux en cas de décès de celle-ci?). Bien que cela puisse être juridiquement considéré comme un risque commun ou comme un choix commun dans le droit du divorce,<sup>9</sup> certains pourraient le percevoir comme inéquitable. Une réponse négative à cette question soulèverait une autre question d'ordre pratique : si, en principe, nous n'entendons nous occuper que d'une répartition inégale du travail rémunéré et non-rémunéré (pourquoi se limiterait-on à cela ?), il reste à savoir si la politique est en mesure d'identifier l'asymétrie dans les droits individuels à la pension qui résulte réellement de cette forme de répartition inégale. La technique du partage ne permet pas d'établir une telle distinction entre asymétrie des revenus dues aux activités de soin ou à d'autres causes, pas plus que ne le peuvent les techniques actuellement utilisées pour les 'droits dérivés'. Les périodes assimilées (interruption de carrière, crédit-temps etc.) ne constituent aussi que des réponses partielles. L'organisation de la combinaison entre travail et soins est disparate et flexible : suite à l'évolution du contexte familial, aux couples à deux revenus en tant que norme sociale et économique, ainsi qu'à des carrières professionnelles plus longues, on devra de plus en plus chercher de façon créative des formes plus (ou

---

<sup>8</sup> Nous restons ici vague quant à la question entre qui doit être fait le *splitting*. Cette question s'inscrit dans le « droit à la capacité de cohabitation » et doit être examinée de manière plus précise. Il n'y a pas, dans le droit de la famille, de référence claire à la place de la cohabitation légale. Dans les diverses branches du droit de la sécurité sociale, des points de référence pratiques partent de la formation d'un ménage, excluant les personnes apparentées en ligne directe ou indirecte jusqu'au deuxième degré (frères / sœurs). Cela me semble être la meilleure option.

<sup>9</sup> Le droit du divorce prévoit la possibilité de fournir la preuve contraire sous la forme de 'l'exception de paresse' : si l'état de besoin du demandeur de pension résulte d'une décision unilatérale et sans que les besoins de la famille ne justifient ce choix, le défendeur peut être dispensé du paiement de l'allocation, ou n'être contraint qu'au paiement d'une allocation réduite. La charge de la preuve incombe au défendeur. Cette exception n'est cependant que très rarement admise.

moins) importantes de travail à temps partiel et d'interruptions temporaires. Comme on le voit déjà, cela se fait de plus en plus *en dehors* du circuit rémunéré des interruptions de carrière, du crédit-temps et autres canaux financés par la sécurité sociale. Cependant, suite au caractère flexible et disparate de la façon dont les personnes décident de faire face aux besoins de soins, il est devenu plus difficile que jadis de tenir compte de prestations non rémunérées dans le calcul des pensions. L'une des options qu'appliquent certains pays est de prendre en compte les périodes de tâches de soin lors de la constitution des droits de pension (par ex. la rémunération de l'éducation des enfants en Allemagne, ou du fait d'avoir plus de trois enfants en France). Cette première remarque contient un important avertissement concernant un pur partage des droits à la pension. Par analogie avec le droit du divorce, la règle en cas de séparation pourrait consister à partir d'une présomption selon laquelle l'asymétrie serait liée aux soins et due à un choix conscient, mais en prévoyant la possibilité d'apporter la preuve inverse. Bien entendu, cette règle ne s'applique pas pour une couverture équitable du décès.

'Veiller l'un sur l'autre' est une caractéristique des 'liens familiaux', mais les liens en question ne se limitent pas à cela. La spécificité des 'liens familiaux' est la volonté de 'signifier quelque chose l'un pour l'autre' : cela va plus loin que le simple soin matériel réciproque, et dépasse en tout état de cause la constatation sociologique que le partage inégal des soins est sociologiquement déterminé par une formation de faible niveau, etc. ; du point de vue normatif et philosophique, nous nous approchons ici de la problématique morale de l'héritage. Prenons un homme gagnant bien sa vie : peut-il aménager son existence de manière à ce que cela bénéficie à son épouse et à ses enfants, y compris après son décès ? Vu sous cet angle, les pensions de survie constituent dans un certain sens une sorte de contrepois au fait que les pensions de retraite ne sont pas versées sous forme de capital; c'est comme si le capital continuait à exister, au profit des proches. C'est ce que souhaitent les personnes dans des 'liens familiaux' (qui fonctionnent bien). Peut-être une 'édulcoration' de la technique du partage s'impose-t-elle ici également<sup>10</sup>.

La troisième question est de savoir si, pour compléter la constitution individuelle des droits de pension, on devrait développer un concept de solidarisation qui vise à un équilibre entre la solidarité intrafamiliale et la solidarité sociale via le système de pension. Le partage des droits de pension au sein de la famille met entièrement les risques liés aux carrières brèves et/ou à une faible intensité de travail (généralement, mais pas toujours, liés au fait d'assumer un travail de soin non rémunéré) au niveau des familles : au niveau des régimes de pension il n'y a pas de correction pour les choix que font (et que *doivent* souvent faire) les familles. Il convient ici de se demander si les risques liés à l'asymétrie des droits de pension constitués ne doivent pas être considérés, du moins en partie, comme des risques 'collectifs'. Dans la mesure où ils ne peuvent être ramenés à de pures 'décisions familiales', ils ont en effet un lien avec l'organisation plus large de la société, comme la disponibilité de crèches, l'organisation et le coût des soins pour les seniors ou pour les handicapés, et la présence de systèmes de protection sociale permettant effectivement à chacun de combiner travail et soins pour chacun. La stratification sociale forte et persistante non seulement de l'(in)égalité des revenus au sein des couples, mais aussi des divorces, est une indication importante que là aussi une responsabilité sociale est en cause. De plus, on peut aussi avancer que les risques liés à des activités de soins inabornables - si elles ne sont pas suffisamment prises à cœur, notamment par les systèmes de pension – pourraient accroître l'insécurité sociale, par exemple par une augmentation de la pauvreté ou par

---

<sup>10</sup> Ce point renvoie à la relation entre le droit successoral par défaut et le droit successoral fort (part réservée aux héritiers réservataires, ou réserve) d'une part et aux obligations alimentaires de l'autre). Le droit successoral pose également la question de la fonction des soins minimaux et du maintien du niveau de vie.

une diminution du nombre de naissances. Il semble donc équitable de solidariser partiellement ces risques, non seulement au sein des familles mais aussi à l'échelle interfamiliale, au niveau des régimes de pension.

L'adaptation de la dimension familiale des pensions à l'évolution du contexte familial présuppose donc de trouver un nouvel équilibre entre d'une part les *droits individuels* et de l'autre une *solidarisation équitable des risques* liés à un partage asymétrique du travail et des soins au sein des familles, *sur les plans intrafamilial (au sein des liens familiaux dans la partie actuarielle des pensions) et interfamilial, au niveau des régimes de pension (dans la partie solidaire des pensions)*. Dans ce cadre, il est nécessaire de mêler et de tempérer intelligemment les logiques d'individualisation, de solidarité intrafamiliale et de solidarité interfamiliale : la 'cohérence' dans un système social n'est pas nécessairement la victoire absolue d'une seule logique et la négation de toutes les autres. Comment ces logiques peuvent-elles être organisées en cas de divorce et de survie ?

## 2 Pensions en cas de décès

### 2.1 Incohérences dans les pensions de survie

Les *pensions de survie* visent à garantir un revenu minimal et le niveau de vie (jusqu'à un certain point) en cas de décès du (principal) soutien de famille. Sachant qu'aucune cotisation n'y est associée, il s'agit d'une solidarisation totale, dans les régimes de pension, du risque lié à un partage asymétrique du travail et des soins au sein des ménages. Compte tenu de la forte stratification sociale de l'(in)égalité des revenus au sein des familles (voir l'annexe 3 du présent document), cette solidarisation donne lieu à une redistribution verticale, des revenus les plus élevés vers les familles aux revenus plus faibles. Les pensions de survie constituent également un instrument très important de prévention de la pauvreté due au veuvage. Néanmoins, ce système ne suffit plus à l'heure actuelle pour les six raisons ci-après.

1. Les droits dérivés sont discriminatoires pour les liens de vie commune familiaux durables mais hors mariage. Cette question pourrait être résolue en ouvrant les droits aux cohabitants légaux<sup>11</sup>.
2. En cas de veuvage avant l'âge donnant droit à la pension, se pose un problème de piège de dépendance. Cela peut être résolu en prévoyant une « allocation transitoire » totalement cumulable avec un revenu de travail.<sup>12</sup>
3. Le système des pensions de survie induit une inégalité de traitement entre les ex-ménages à revenu unique et à deux revenus. L'exemple suivant l'illustre clairement (une série plus étoffée d'exemple figure à l'annexe 4).

*Deux familles, la famille 1 et la famille 2, disposent chacune de revenus de 3.000 euros. Dans la famille 1, l'homme et la femme perçoivent chacun leur propre revenu. Dans la famille 2, seul le mari a un revenu. Toutefois, les pensions s sont calculées de manière totalement différente pour les deux ménages. La famille 1 combine deux pensions de retraite qui sont calculées à 60% du salaire de chacun, soit le pourcentage pour les isolés. La famille 2 perçoit une pension au taux ménage à concurrence de*

---

<sup>11</sup> Voir plus loin pour une brève explication du choix de ce paramètre.

<sup>12</sup> En remplaçant la pension de survie par l'allocation transitoire pour les veuves et veufs de 45 ans ou moins, on a souhaité : 1) compenser partiellement la perte de revenu; 2) éviter qu'après le décès du partenaire, les individus ne perdent le contact avec le marché du travail. C'est un risque de l'actuelle pension de survie : du fait des règles strictes en matière de travail autorisé, de nombreux bénéficiaires d'une pension de survie réduisent leurs prestations professionnelles, voire arrêtent complètement de travailler. La possibilité de combiner un salaire et une allocation transitoire doit aussi être un élément incitant pour une veuve ayant quitté le marché du travail à recommencer à rechercher un revenu professionnel.

75% du salaire du mari. Cette différence en termes de calcul de la pension de retraite induit le versement d'une pension de retraite supérieure au deuxième ménage. En cas de décès du mari, cette différence s'accroît encore. L'épouse dans la famille 1 pourra combiner sa pension de retraite avec une pension de survie jusqu'à un maximum de 110% de sa pension de survie. Dans la famille 2, l'épouse percevra une pension de survie qui est égale à 80% de l'ancienne pension au taux ménage. Bien que les deux familles aient eu le même niveau de vie avant la pension, le montant de la pension de l'épouse qui n'a pas travaillé est supérieur au montant de la pension de celle qui a travaillé.

Tableau 1. Revenu, pension avant et pension après le décès du mari dans deux situations de revenus

<b>Famille 1. Les deux partenaires travaillent</b>			
	Durant la carrière	Pension avant le décès du mari	Pension après le décès du mari
Mari	Carrière de 45 ans Salaire de 1600 euros	PMG : 1123.34 € par mois	/
Femme	Carrière de 45 ans Salaire de 1400 euros	PMG : 1123.34 € par mois	on atteint 1235,22€ (la PMG pension de retraite famille x 80% x 1,1)
Ensemble	Salaire de 3000 euros	Somme des PMG : 2246,67 €	
<b>Famille 2. Seul le mari travaille</b>			
	Durant la carrière	Pension avant le décès du mari	Pension après le décès du mari
Mari	Carrière de 45 ans Salaire de 3000 euros	75% de 3.000 = 2250 euros	/
Femme	/	/	1800 EUR
Ensemble	Salaire de 3000 euros	Pension de 2250 euros	/

4. Le choix de la pension *la plus élevée* en cas de décès du partenaire mène, dans certains cas, à une garantie (relativement) inéquitable du maintien du niveau de vie. Si, en cas de vie, il y a une grande différence entre les montants de pension des deux partenaires, le choix de la pension la plus élevée (plus 10%) induit au demeurant un niveau de vie en cas de décès du partenaire *supérieur* à celui du couple, ce qui est difficilement justifiable dans un système solidarisé. Un simple exemple permet de clarifier notre propos.

*Un époux décédé percevait une pension de retraite de 1 500 EUR par mois; le conjoint survivant a une pension de retraite de 500 EUR. La pension de survie à payer se chiffre alors à **1.550 EUR**.*

*En cas de vie, les pensions de retraite cumulées s'élèveraient à 2 000 euros, ce qui - compte tenu de l'économie d'échelle due au ménage commun et en appliquant une échelle d'équivalence de 1,5 -, correspond à un revenu équivalent de **1 333 EUR**, soit moins que le revenu familial équivalent après la disparition du partenaire.*

5. Les règles de cumul d'une pension de retraite et d'une pension de survie donnent également lieu à des incohérences selon que les revenus du survivant étaient supérieurs ou inférieurs à ceux de son/sa partenaire :



Joseph et Marie ont tous les deux travaillé pendant 45 ans : Marie gagnait 1 400 euros, Joseph 1 600. Si Joseph décède, le montant total de la pension pour Marie est égal à 1 056 euros. Mais si c'est Marie qui disparaît, Joseph ne touchera que 960 euros.

1. pension de retraite en tant que travailleur pour Joseph, calculée pour une carrière de 45/45 = 20.400 euros par an (1 700 euros par mois)
2. pension de retraite en tant que travailleuse pour Marie, calculée pour une carrière de 45/45 = 15.600 euros par an (1 300 euros par mois)
3. pension de survie pour Marie, si Joseph décède

= le montant de la pension de Joseph (en tant qu'isolé) = 20 400 euros par an (1 700 euros par mois)

La limite du cumul (pension de survie maximale, après addition avec la pension de retraite) = le montant de la pension de retraite de Joseph, multiplié par la fraction de carrière (45/45) + 10%

=  $20\,400 \times 45/45 \times 110\% = 22\,440$  euros par an (1 870 euros par mois).

La pension de retraite de Marie continue à être versée et elle perçoit une pension de survie de 6 840 euros par an (570 euros par mois), de sorte qu'elle perçoit des pensions pour un montant total de 22 400 euros par an (1 870 euros par mois).

4. pension de survie pour Joseph, si Marie décède  
= le montant de la pension de Marie (en tant qu'isolée) = 15 600 euros par an (1.300 euros par mois)  
La limite du cumul (pension de survie maximale, après addition avec la pension de retraite) =  $15\,600 \times 45/45 \times 110\% = 17\,160$  euros par an (1 430 euros par mois).

Sachant que la pension de retraite de Joseph dépasse la limite du cumul, sa pension de retraite continuera à être versée mais il ne touchera pas de pension de survie.

Sa pension totale sera inférieure à celle que Marie percevrait si lui-même venait à décéder.

6. Le système des droits dérivés donne lieu à une compensation (solidarisée) non seulement pour les risques liés au partage asymétrique des soins et du travail, mais aussi pour ceux qui n'y sont *pas* liés. Prenons l'exemple suivant (qui, dans le même temps, illustre la différence de traitement dans les différents régimes) :

Yves, 30 ans, est marié; son épouse Ria s'occupe de leurs 3 enfants dont 1 est gravement handicapé; un divorce survient et Yves épouse Françoise. Ils ont des enfants ensemble, mais après quelques années, ce mariage se termine également par un divorce. Dans l'intervalle, Yves a atteint l'âge de la pension et épouse Bea. Il décède trois ans plus tard. Si les droits à la pension sont scindés en cas de divorce, Ria et Françoise percevront une pension calculée au prorata des années de mariage. Si les droits à la pension d'Yves ont été constitués dans le régime des travailleurs salariés, c'est Bea qui percevra l'intégralité de la pension de survie. Si, en revanche, les droits ont été acquis dans le régime des fonctionnaires, Bea devra partager (partiellement) sa pension de survie avec Ria et Françoise. En effet, lorsqu'il y a en même temps un conjoint survivant et un conjoint ayant droit divorcé, la pension de survie est partagée. La quote-part à laquelle a droit l'époux(se) divorcé(e) est déduite de la pension de survie. Le conjoint

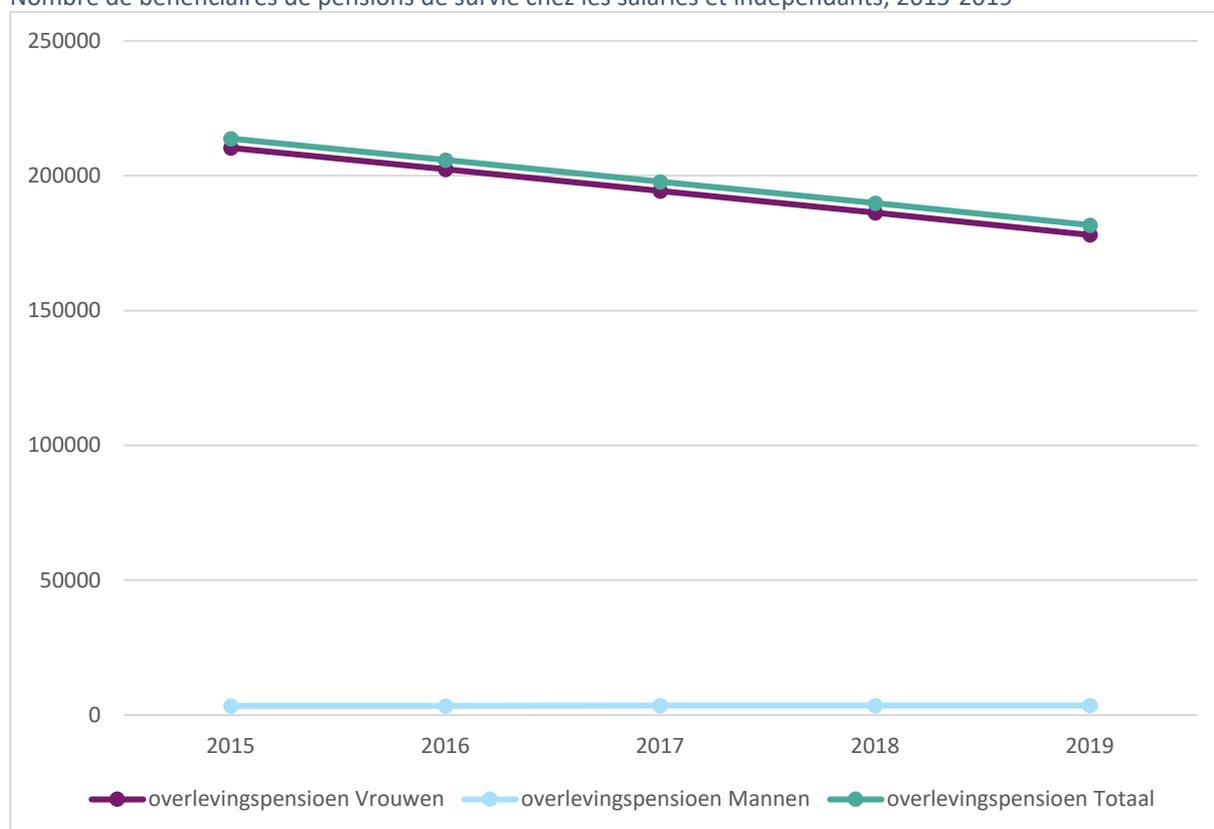
survivant perçoit le solde, lequel se compose, en toute hypothèse, de la moitié au moins de la pension de survie.

## 2.2 Tendances en matière de pensions de survie

Le degré de garantie d'un revenu minimum et du maintien du niveau de vie acquis (dans une certaine mesure) prévu par le régime de pensions de survie après l'âge de la retraite en cas de décès du bénéficiaire du revenu (principal) est fortement lié au niveau d'égalité de revenus intrafamiliale. Cette protection minimale et le maintien du niveau de vie sont en effet fortement compromis lorsque l'un des partenaires n'a pas acquis suffisamment de droits de pension. Les figures 11 et 12 montrent le nombre de bénéficiaires de pensions de survie, respectivement parmi les salariés et indépendants, et parmi les fonctionnaires. On constate au fil des années une nette baisse du nombre de bénéficiaires de pensions de survie chez les salariés et les indépendants. Chez les fonctionnaires, on remarque une légère hausse.

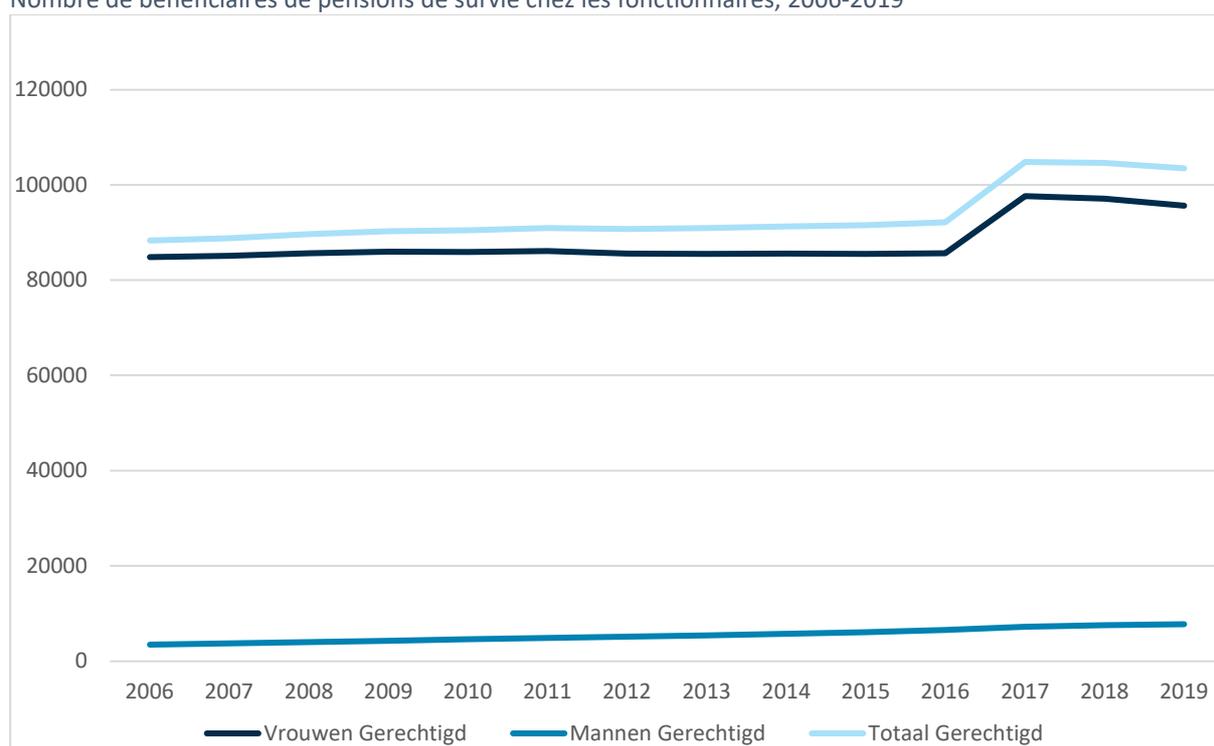
Figure 12 :

Nombre de bénéficiaires de pensions de survie chez les salariés et indépendants, 2015-2019



Source : Service fédéral des Pensions, 2021

Figure 13 :  
 Nombre de bénéficiaires de pensions de survie chez les fonctionnaires, 2006-2019



Source : Service fédéral des Pensions, 2021

Note : la hausse en 2017 est due à l'intégration des pensions de HR Rail dans les données.

Concernant la proportion au sein de l'ensemble des bénéficiaires de pensions (comme le montrent les figures 13 et 14), on constate pour les deux régimes une nette baisse du pourcentage des pensions de survie au cours de la période de référence. En prenant comme critère la baisse moyenne annuelle du pourcentage des pensions de survie sur ces cinq dernières années (-0,59 point de pourcentage pour les salariés et indépendants<sup>13</sup>), on découvre, après un simple calcul, que les pensions de survie perdureront jusqu'en 2034 minimum si la loi reste inchangée et si la baisse se poursuit selon le rythme actuel. Pour le régime des fonctionnaires (baisse annuelle de 0,34 point de pourcentage<sup>14</sup>), elles perdureront jusqu'en 2071. Même si cela ne peut constituer en aucun cas une prédiction ou une projection de l'avenir, ce résultat montre la nécessité d'avoir, sur une période suffisamment longue, un système garantissant un revenu minimum et le maintien, du moins en partie, du niveau de vie acquis en cas de décès au sein des couples qui ont une distribution des revenus inégalitaire. Cette constatation rejoint les simulations détaillées du Bureau Fédéral du Plan qui prévoient que les pensions de survie devraient perdurer en tant que pension unique jusqu'en 2060. Combinées à des pensions de retraite individuelles, elles représenteraient encore 18 % des pensions en 2070<sup>15</sup>.

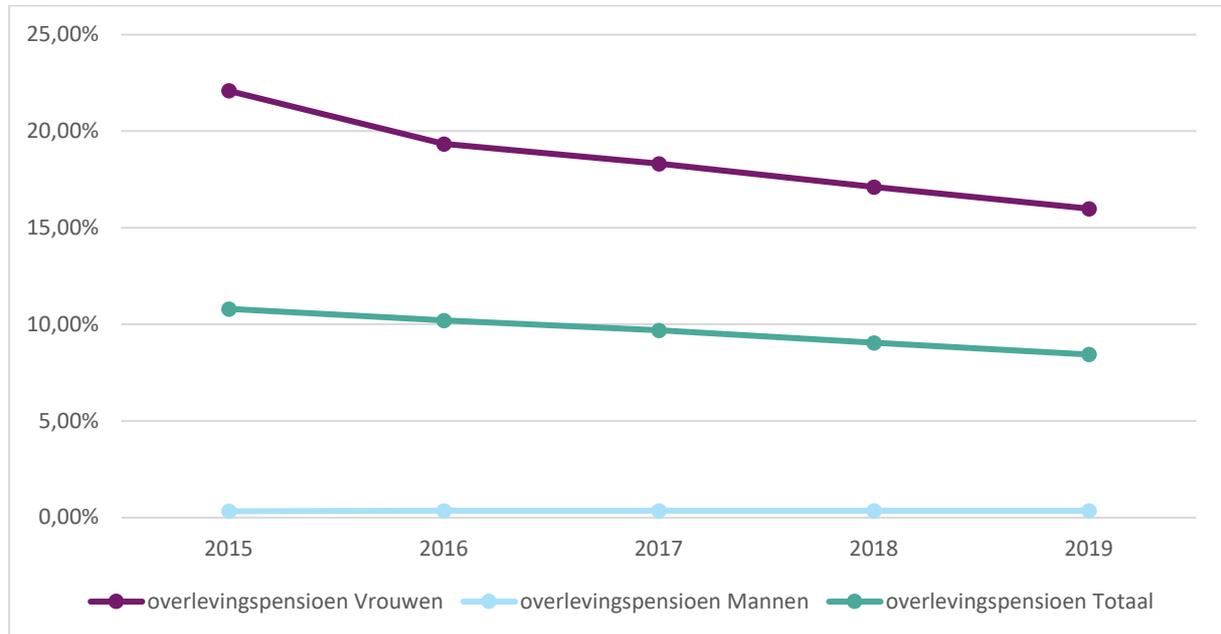
<sup>13</sup> La croissance moyenne est calculée sur la base de la croissance entre 2015 et 2019.

<sup>14</sup> La croissance moyenne est calculée sur la base de la croissance entre 2014 et 2019, en excluant la hausse entre 2016 et 2017 due à l'intégration du personnel des chemins de fer dans les données.

<sup>15</sup> Dekkers, G., & Van den Bosch, K. (2020, février). Projections of the Gender Pension Gap in Belgium using MIDAS. Bureau Fédéral du Plan.

Figure 14 :

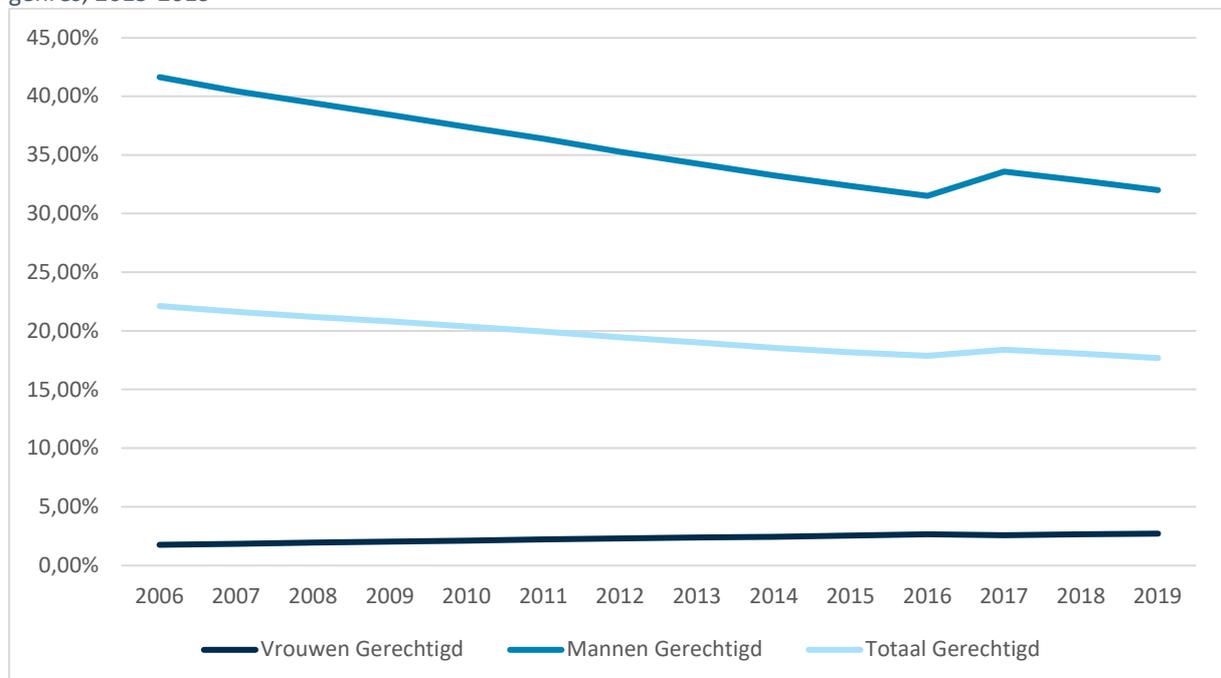
Proportion relative de salariés et d'indépendants bénéficiaires de pensions de survie par rapport au nombre total de salariés et indépendants bénéficiaires de pensions, chez les hommes, les femmes et les deux genres, 2015-2019



Source : Service fédéral des Pensions, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Figure 15 :

Proportion relative de fonctionnaires et indépendants bénéficiaires de pensions de survie par rapport au nombre total de salariés et indépendants bénéficiaires de pensions, chez les hommes, les femmes et les deux genres, 2015-2019



Source : Service fédéral des Pensions, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

## 2.3 Partage, couverture en cas de décès, et autres alternatives

Le système actuel des pensions de survie après l'âge de la retraite présente donc d'importantes incohérences :

1. il donne lieu à un traitement inégal des ménages à un ou à deux revenus (de par le jeu des taux ménage et du cumul partiel d'une pension de survie avec sa propre pension) et est donc de nature à dissuader les femmes de travailler;
2. il provoque une garantie relativement (c.-à-d. par rapport au ratio en cas de vie du partenaire) inéquitablement élevée de maintien du niveau de vie (par le choix de la pension la plus élevée en cas de décès du partenaire) et
3. dans certains cas, il fournit une compensation solidarisée pour des risques qui ne sont *pas* liés aux partages asymétriques des soins et du travail (parce qu'il n'y a pas de lien entre le montant de la pension de survie et le nombre d'années de mariage).
4. En raison des règles de cumul entre pensions de retraite et de survie, il peut arriver qu'en cas de veuvage, le montant total de la pension soit plus élevé pour le partenaire qui a constitué le moins de droits à la pension que pour celui qui en a constitué le plus.

Dans quelle mesure ces incohérences peuvent-elles être supprimées dans l'architecture du système actuel des pensions de survie ? Et quelles possibilités le système de partage offre-t-il ?

### 2.3.1 Couverture du décès

Parmi les adaptations possibles du système actuel des pensions de survie, on peut citer :

- le fait de faire dépendre les droits dérivés du nombre d'années de mariage ou de cohabitation légale : les droits dérivés seraient ainsi plus directement liés à l'objectif visant à corriger le partage asymétrique du travail et des soins au cours de l'existence.
- - forfaitiser le montant des droits dérivés, ce qui limiterait à un montant de base la solidarité des ménages à deux revenus et des isolés en faveur de ceux à un revenu (quasi) unique;
- - appliquer un plafond absolu pour le cumul de pensions de retraite et de survie, ce qui limiterait la solidarité aux pensions les moins élevées.

Dans un premier scénario, on introduirait une pension de survie cumulable avec la pension de retraite propre, avec toutefois un plafond absolu sur le cumul, et où 20% de la pension propre est exonérée du plafonnement du cumul. Ce scénario résout (en partie) les trois premiers problèmes cités ci-dessus. Plus particulièrement, l'impact d'un partage asymétrique des revenus au sein des couples est neutralisé jusqu'au plafond, à fixer. Le quatrième problème reste toutefois entier. Il faudrait ici pouvoir envisager une formule prévoyant un paramètre pour tenir compte du nombre d'années de mariage ou de cohabitation légale : les droits dérivés seraient ainsi plus directement liés à l'objectif visant à corriger le partage asymétrique du travail et des soins au cours de l'existence. Cette formule serait toutefois moins performante en termes de garantie du niveau de vie.

Un deuxième raisonnement part aussi de l'idée que le partenaire survivant devrait pouvoir choisir entre sa propre pension de retraite sans couverture décès supplémentaire ou une couverture décès égale à un montant qui protège son niveau de vie ; en d'autres termes, si la couverture décès est inférieure à la pension de retraite propre, le survivant conserve ses droits à une pension de retraite propre. Compte tenu du fait qu'un couple a besoin d'un budget plus important qu'un isolé, cela correspond par exemple à 65 % du revenu commun du couple avant le décès. La question est de savoir si cette couverture décès doit être payée au *pro rata* de la durée du mariage (ou de la cohabitation

légale, si ce régime est étendu à la cohabitation légale) : si le paiement est fait au *prorata*, on s'écarte bien entendu de l'idée que le niveau de vie est garanti par la couverture décès. Comparée à la réglementation actuelle, cette proposition est moins avantageuse pour les couples dont un des partenaires n'a qu'une pension relativement modeste ou pas de pension; l'évolution de cet effet préjudiciable dans l'avenir et la manière d'y remédier constituent donc une question importante à examiner plus avant.

Lorsque le conjoint survivant n'a pas encore de pension de retraite, on peut également appliquer cette formule : 80% de la pension de retraite propre font bien entendu zéro, et le conjoint survivant reçoit 100% de la pension de retraite plafonnée du décédé. Ce calcul peut indifféremment servir pour l'allocation de transition et pour la pension de survie de celles et ceux qui sont déjà proches de la retraite. Lorsqu'ensuite le conjoint survivant prendra sa retraite, le calcul sera adapté en fonction de sa pension de retraite.

Si le défunt était encore au travail, ce scénario doit inclure une pension de retraite fictive pour celui-ci : c'est parfaitement possible sur la base des droits de pension individuels. Il faut toutefois procéder à une extrapolation pour faire les calculs en fonction d'une carrière normale. Autrement dit, il faut appliquer une hypothèse d'interruption de carrière spécifique (comparable en l'occurrence au mode de calcul actuel).

### 2.3.2 Splitting

Une autre option, plus radicale, consisterait à scinder, autrement dit à exprimer, en cas de décès, la pension de survie sous la forme d'un pourcentage des droits gagnés collectivement pendant les années de mariage (éventuellement de mariages successifs) ou de cohabitation légale (au prorata du nombre d'années de cohabitations légales ou de mariages (successifs)). Le splitting permet de traiter sur pied d'égalité les ménages à un et à deux revenus ; il garantit des taux de remplacement égaux quelle qu'ait été la répartition des revenus au sein des familles ; seules les périodes de vie commune sont prises en considération pour déterminer les droits, et le système est neutre vis-à-vis du partenaire qui gagne le plus et de celui qui gagne le moins.

Un schéma de partage pourrait être formalisé comme suit :

Deux partenaires ('1' et '2') sont mariés;

$P_{HM1}$  = Pension du partenaire 1 constituée en-dehors du mariage avec le partenaire 2;

$P_{M1} = P_{M2} = 0.5 \times (P_{M11} + P_{M12})$  = Pension des deux partenaires constituées au cours du mariage, avec  $P_{M1i}$  = la pension que le partenaire 1 constituerait pendant les années de mariage s'il (si elle) était isolé(e).

Si le partenaire 1 survit au partenaire 2, la pension du partenaire 1 devrait se présenter comme suit :

$P_{T1} = P_{HM1} + P_{M1} + (0.5 \times P_{M2}) = P_{HM1} + 0.75 \times (P_{M11} + P_{M12})$ .

Le tableau ci-dessous montre les effets du partage comparés aux droits dérivés pour quelques types de familles.

Quelques exemples de revenus de pensions en cas de vie et en cas de mort d'un conjoint avec application de la réglementation actuelle en matière de pensions de survie pour les travailleurs et d'un scénario de splitting dans lequel les droits à la pension sont cumulés et divisés par deux et où, en cas

de décès de l'un des partenaires, 15 % des droits à la pension du conjoint décédé sont ajoutés (selon la formule du splitting<sup>16</sup>).

	PHA1	Pension PHA2	PHA1 + PHA2	overlijden partner	Ratios de remplacement (revenu de la pension après décès en % du revenu de la pension en cas de vie)
1 vie pension de survie splitting*	1500	500	2000	1500	75
				1500	75
2 vie pension de survie splitting*	1500	1500	3000	1500	50
				2250	75
3 vie pension de survie splitting*	1500	0	1500	1200	80
				1125	75
4 vie pension de survie splitting*	1000	1000	2000	1000	50
				1500	75
5 vie pension de survie splitting*	2500	0	2500	2000	80
				1875	75
6 vie pension de survie splitting*	1350	1350	2700	1350	54
				2025	75

\*Formule du partage :

Deux partenaires ('1' et '2') sont mariés;

$PM1 = PM2 = 0.5 \times (PMI1 + PMI2)$  = pension des deux partenaires constituées au cours du mariage, avec  $PMI_i$  = la pension que le partenaire 1 constituerait pendant les années de mariage s'il (si elle) était isolé(e).

Si le partenaire 1 survit au partenaire 2, la pension du partenaire 1 devrait se présenter comme suit :

$PT1 = PM1 + (0.5 \times PM2) = 0.75 \times (PMI1 + PMI2)$ .

Voici quelques exemples de la mécanique en cas de décès.

1er cas: une courte période de célibat et une seule période en couple; madame n'a jamais travaillé; elle décède et, a priori, elle 'emporte' les points provenant du partage des droits acquis par monsieur. En ce cas, 15% (par exemple) des points de madame, acquis en fait intégralement grâce au travail de monsieur, sont ajoutés aux points de monsieur, qui récupère ainsi une partie des points cédés à madame en raison du partage.

<sup>16</sup> Deux partenaires ('1' et '2') sont mariés;

$PH1 = PH2 = 0.5 \times (PHA1 + PHA2)$  = pension des deux partenaires constituée pendant le mariage, où  $PHAi$  = la pension que le partenaire i aurait constituée pendant les années de mariage s'il / si elle avait été seul(e).

Si le partenaire 1 survit au partenaire 2, la pension du partenaire 1 devrait être la suivante :

$PT1 = PH1 + (0.5 \times PH2) = 0.75 \times (PHA1 + PHA2)$ . Nous donnons dans ce qui suit plusieurs exemples du mécanisme en cas de décès.

2ème cas: monsieur et madame travaillent tous deux, avec des salaires équivalents et ont donc un même nombre de points; celui des deux qui survit 'hérite' d'une partie des points de l'autre, ce qui lui permet de ne pas voir son train de vie s'effondrer au moment où il devient veuf et isolé.

3ème cas: monsieur et madame ont déjà été mariés une fois chacun; ils ont donc acquis, outre des points pendant des périodes de célibat, des points résultant du partage avec leur ex-conjoint (plus une partie des points attribués à leur ex-conjoint si le couple a été dissous par décès); ces points restent en tout état de cause propres, et seuls les points acquis ultérieurement sont partagés et font en partie l'objet d'un 'héritage' au profit du survivant.

En d'autres mots, dans tous les cas sauf le décès en période de vie commune, chacun conserve les points inscrits sur son compte, qu'ils proviennent de son travail propre (périodes de célibat) ou du partage des points acquis au total par le couple pendant les périodes de vie commune.

En cas de dissolution du couple par le décès, le survivant hérite de la moitié (par exemple) des points acquis par le partenaire décédé à partir de la date du mariage ou de la cohabitation légale, sans distinction selon que, ou selon la mesure dans laquelle, ces points trouvent leur source dans le travail du partenaire ou dans le partage des points acquis grâce au travail du survivant.

Il y aurait par ailleurs lieu de vérifier si la suppression des pensions de survie et des pensions de divorce permettrait de financer non seulement l'octroi de ces formes de pension minimum, mais aussi la charge des points acquis pendant la période de vie commune et 'hérités' par le survivant lors du décès de son conjoint ou cohabitant légal, en faisant plusieurs hypothèses sur la quotité qui serait ainsi 'héritée'. Pour compenser la perte des avantages d'échelle en cas de décès du partenaire, il est nécessaire de prévoir une augmentation du montant de la pension du survivant : les simulations présentées dans l'annexe 2 du présent document montrent qu'il est budgétairement possible de prévoir le transfert de 30% du montant de la pension du conjoint décédé : le coût des pensions de survie actuelles s'élève à 9 945 millions d'euros; le splitting avec un facteur de compensation de 30% se chiffrerait à 9 501 millions d'euros (voir tableau ci-dessous).

**Tableau 2:**

Coût du partage avec un minimum basé sur la pension en cas de veuvage en 2011, plus de 65 ans, Belgique (N = 15 940)

1	2	3	2 + 3
	Dépenses annuelles pour les pensions après veuvage sans minimum	Dépenses annuelles pour les pensions après veuvage avant minimum	Total annuel des dépenses de pensions après veuvage
Situation actuelle	273.440.000	828.000	274.268.000
Partage avec facteur de compensation de 10%	221.044.000	21.805.680	242.850.000
Partage avec facteur de compensation de 15%	231.091.000	19.082.400	250.173.000
Partage avec facteur de compensation de 30%	261.234.000	12.616.320	273.850.000

**Source:** Un contrat social performant et fiable – Annexe 3.4: La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales. *Commission de réforme des pensions 2020-2040*

En parallèle, il est nécessaire de prévoir une protection minimale forte pour les familles où il faut scinder une seule petite pension. Bien entendu, dans certains cas (typiquement si un couple vit avec un seul petit salaire ou grâce à la présence d'un seul allocataire social), on risque de devoir partager des droits extrêmement réduits. Dès lors, il faudrait assortir le régime de partage de droits à une pension minimum pour chacun des (ex-)partenaires. Ce droit minimum pourrait prendre plusieurs



formes, allant d'un socle inconditionnel à une pension ou une allocation conditionnée par une enquête sur les ressources. (texte à vérifier)

Le schéma de base des pensions de survie pourrait donc se présenter comme suit :

- les droits constitués pendant les années *en-dehors* du mariage / de la cohabitation légale
- 50% des droits constitués ensemble *pendant* les années/jours de mariage/cohabitation
- 30% (?) de la totalité des droits acquis par le conjoint décédé
- une protection minimum liée à une enquête sur les ressources et égale aux montants de la GRAPA.

Le tableau ci-dessous reprend une simulation du coût budgétaire.

Tableau 3. Coût du splitting avec un minimum ajusté à la pension en cas de veuvage en 2011, plus de 65 ans, Belgique (N = 15 940)

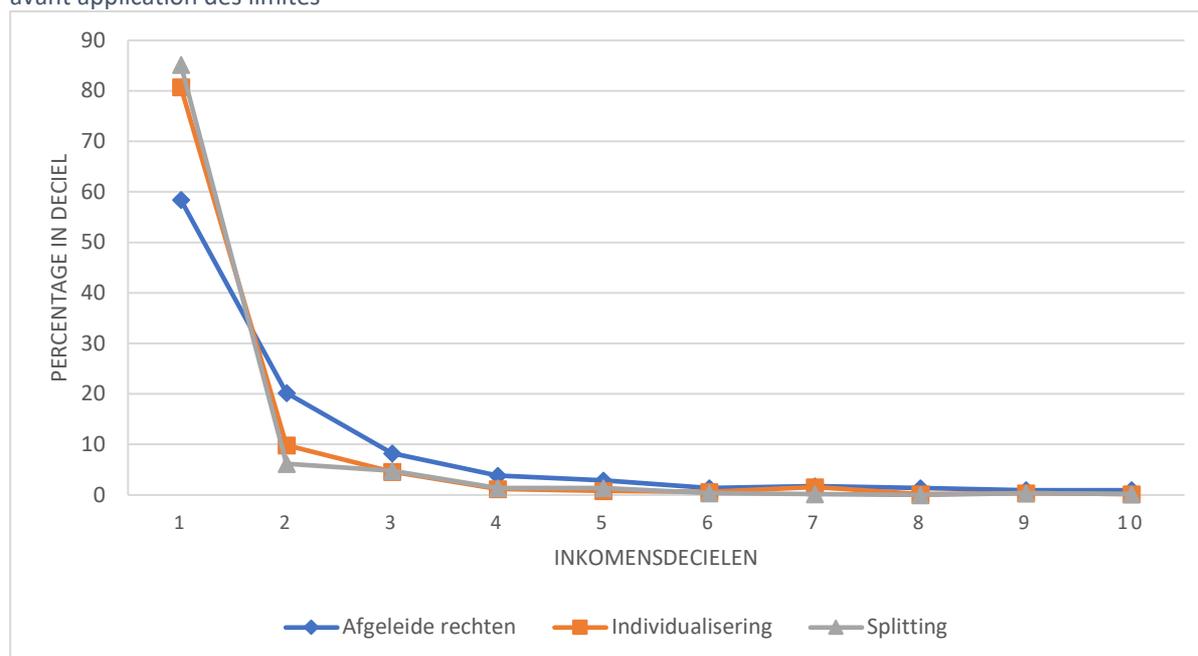
1	2	3	2 + 3
	Dépenses annuelles pour les pensions après veuvage sans minimum	Dépenses annuelles pour les pensions après veuvage avant minimum	Total annuel des dépenses de pensions après veuvage
Situation actuelle	273.440.000	828.000	274.268.000
Splitting avec facteur de compensation de 10%	221.044.000	21.805.680	242.850.000
	231.091.000	19.082.400	250.173.000
Partage avec facteur de compensation de 30%	261.234.000	12.616.320	273.850.000

Source : Rapport Commission Réforme des pensions 2020-2040.

Une 'réplique' de l'actuel système de pension de survie (sous forme simplifiée), d'individualisation totale et de partage, basée sur des revenus observés de couples actuellement en âge de travailler, nous apprend que l'individualisation présente un caractère fortement régressif par rapport au système actuel. L'effet de redistribution du partage se situe entre le système actuel de droits dérivés et l'individualisation totale.

Figure 16 :

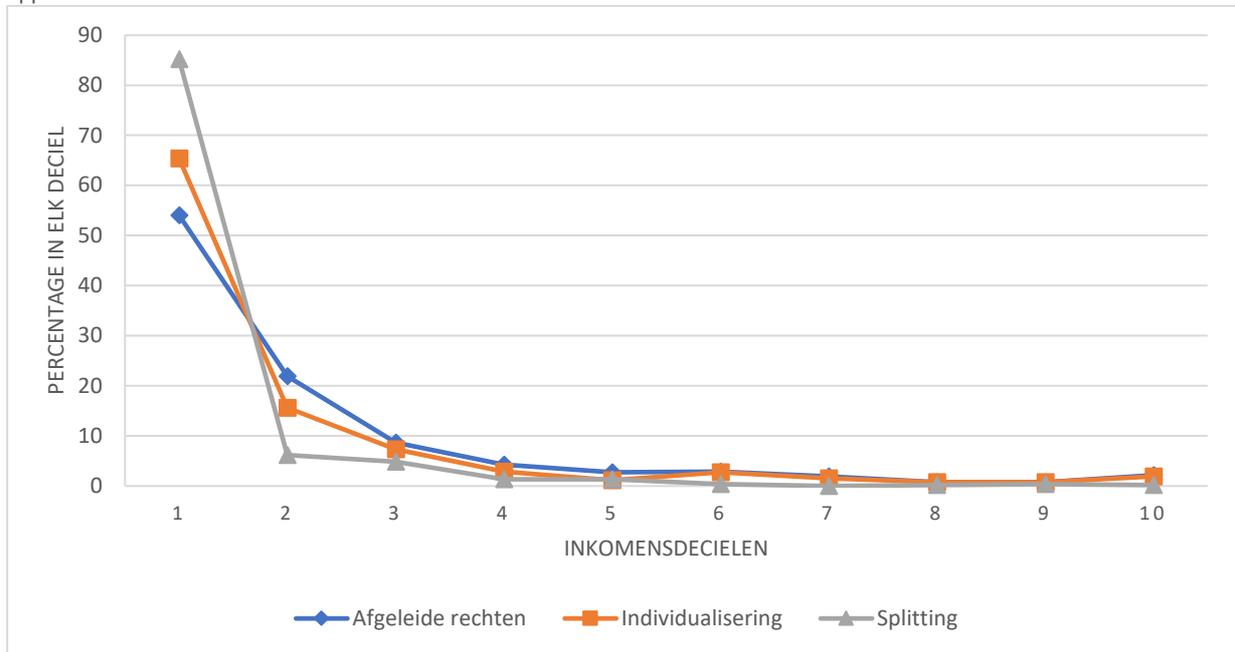
Répartition des pensions en cas de décès de l'homme dans les couples inégalitaires selon le régime de pension avant application des limites



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck<sup>17</sup>

Figure 17 :

Répartition des pensions en cas de décès de la femme dans les couples inégaux selon le régime de pension avant application des limites



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

### 3 Pensions en cas de divorce

Dans les régimes des salariés et des indépendants, le risque de divorce est aujourd'hui partiellement solidarisé : en cas de divorce, et sans cotisations en contrepartie, 37,5% du revenu de l'ex-conjoint pendant les années de mariage sont garantis. Trois questions se posent : 1) dans le cas spécifique du divorce, la sécurité sociale doit-elle règlementer les risques liés à un partage asymétrique soins/travail ? 2) dans l'affirmative, le taux de remplacement actuel est-il équitable et adéquat? et 3) à quel niveau de solidarité (couple ou système) la couverture du risque de divorce doit-elle être imputée (au moyen d'un éventuel taux de remplacement plus élevé) ?

Les régimes de pension ne suivent que partiellement le point de départ du régime matrimonial légal selon lequel les *acquêts* (revenus et bien acquis à partir du mariage) doivent être partagés. Il en découle que de nombreux divorcés n'ayant pas une carrière complète se retrouvent, une fois retraités, dans des situations financières précaires. Plusieurs hypothèses sont possibles pour y remédier.

Dans la logique de la solidarité intrafamiliale, deux opinions sont possibles. Selon certains, ce risque doit être réglementé dans le cadre du droit privé : en définissant la pension alimentaire, on peut par exemple tenir compte du fait que l'un des conjoints a assumé une grande partie des activités de soins, permettant dès lors à l'autre de travailler beaucoup plus et par conséquent de gagner beaucoup plus. Pour compenser le fait que l'un des conjoints a moins en termes de revenu, de patrimoine et de pension, une indemnité destinée compensatoire pourrait être accordée.<sup>18</sup>

Dans la même logique de solidarité intrafamiliale, d'autres postulent que la solidarisation des risques doit être organisée au sein des systèmes de pension proprement dits, via le partage des droits à la pension constitués par les deux conjoints pendant le mariage ou les années de cohabitation légale<sup>19</sup>. Ce type de réglementation existe dans plusieurs pays.

Une autre conception part de l'hypothèse que le divorce ne peut pas être uniquement considéré comme un 'risque privé', mais qu'il fait également partie, dans une certaine mesure, de l'univers des 'risques sociaux', ce pour trois raisons. La forte augmentation du nombre de divorces et le niveau élevé atteint aujourd'hui démontrent à suffisance que le divorce ne peut être considéré uniquement comme un 'choix individuel', mais qu'il est aussi lié à l'organisation de notre communauté sécularisée et prospère avec une forte augmentation du taux d'emploi (surtout parmi les femmes). Deuxièmement, le divorce est un risque social fortement stratifié : sa prévalence est clairement plus élevée parmi les

---

<sup>18</sup> Aux Pays-Bas, concernant les pensions complémentaires, on s'est écarté de ce principe à la demande des juges. C'est la loi intitulée "vereffening pensioenrechten bij scheiding" (abrégée en "Wet vps") de 1994 qui régit cette matière.. Elle est née d'une jurisprudence qui avait provoqué des problèmes d'interprétation. La loi s'est donc attachée non seulement à régler efficacement le divorce, mais aussi à décharger le pouvoir judiciaire en formulant une règle de compensation applicable sans équivoque (Stevens).

<sup>19</sup> Ce paramètre mérite un examen plus approfondi. En cas de mariage, le droit privé impose dans une certaine mesure un devoir de solidarité. C'est beaucoup moins vrai en cas de cohabitation légale, d'autant que celle-ci est également possible entre individus apparentés. La cohabitation de fait n'est quant à elle pas prise en compte. Stevens et Van Grunderbeek proposent la définition de travail suivante sur la base de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle. Les cohabitants légaux, dans le cadre des droits à la pension légale, sont ceux qui entretiennent une relation affective durable avec partage des coûts, en excluant les parents jusqu'au quatrième degré. Le caractère durable se déduit de la durée de la relation, pour laquelle Stevens propose une année. La nature affective de la relation peut être contestée par l'autorité par tous moyens de droit. La présence d'un partage des coûts repose sur une réalité factuelle et peut être établie par tous moyens de droit (factures énergétiques, preuves d'achat...). Cette définition de travail se rattache au statut du mariage et se relie à des définitions existantes de cohabitants légaux dans divers domaines du droit (Y. STEVENS en E. VAN GRUNDERBEEK, *Wettelijk samenwonen en pensioenen*, Instituut voor Sociaal Recht, Leuven, 2013, 123 p.).

personnes moins qualifiées, les groupes sociaux moins favorisés et les chômeurs. Troisièmement, le divorce mène dans beaucoup de cas à la pauvreté. Dans la société contemporaine, le divorce est devenu un des principaux déterminants de la pauvreté. Vu sous cet angle, il existe des raisons de solidariser une partie du risque au niveau des régimes de pension (ce qui est d'ailleurs la pratique actuelle, dans une certaine mesure, grâce aux pensions de divorce). Le partage des droits à la pension soulève en effet un problème dans les cas où il faut scinder une pension unique (ou une pension unique combinée à une autre pension très modique). S'il s'agit d'un ménage à revenu (quasi) unique, le partage induit de ce fait un revenu inadéquat, même si la pension unique est supérieure à la moyenne.

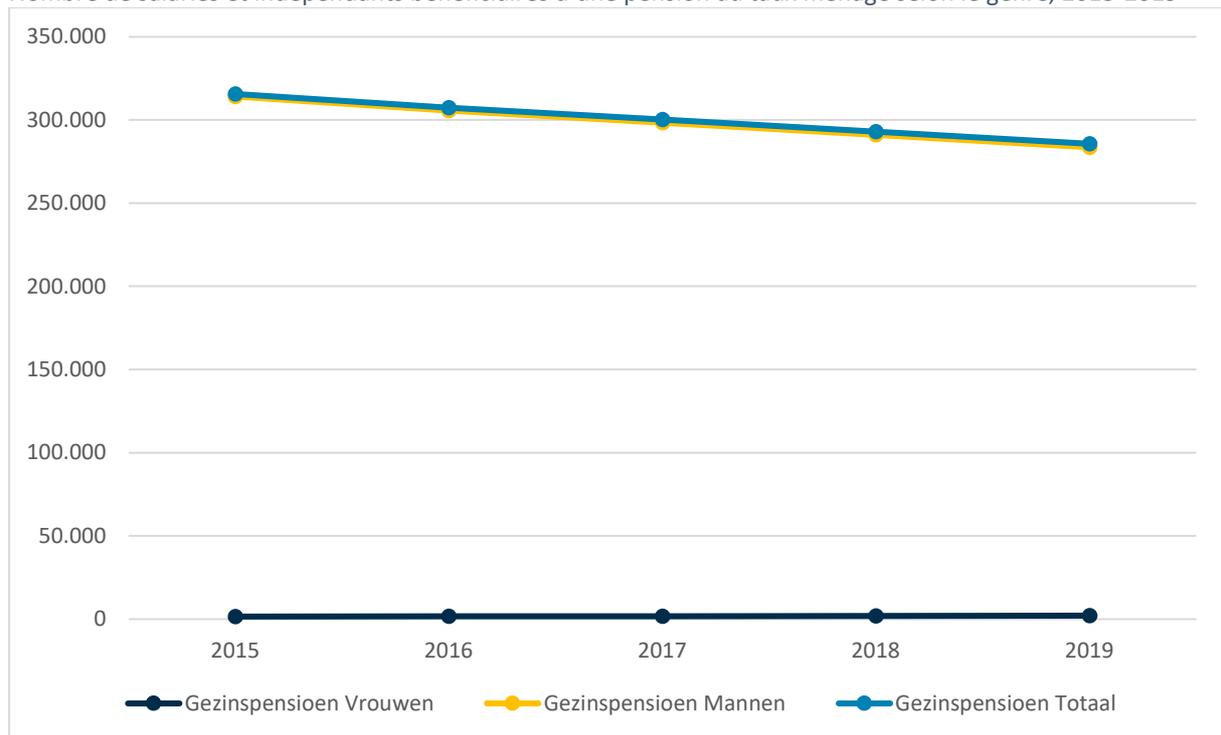
## 4 Pensions au taux ménage

La suppression des pensions au taux ménage s'inscrit dans la perspective de l'individualisation de la répartition des revenus en général et de celle des pensions en particulier. Le nombre de pensions familiales diminue d'année en année. La prudence est toutefois de mise, et des mesures d'encadrement s'imposent : sachant que les pensions en général ne sont pas très élevées et qu'il existe une concentration de couples inégalitaires parmi les personnes moins formées et les groupes aux revenus les plus faibles (voir section 1 de cette note), la pension taux ménage ne peut être supprimée qu'à moyen terme. Elle devra ensuite subsister dans le cadre de la réglementation des minima et ce, pour une période de transition suffisamment longue. L'individualisation partielle des droits doit tenir compte des évolutions sociodémographiques à venir, de la responsabilité respective dans les choix faits au sein de la famille, et d'une valorisation équitable du travail de soin non rémunéré, notamment grâce aux périodes assimilées.

Les figures 17 et 18 illustrent l'évolution du nombre de bénéficiaires de la pension au taux ménage en nombres absolus et en pourcentages relatifs. Que ce soit dans les données chiffrées ou les données proportionnelles de bénéficiaires de la pension au taux ménage, on constate une baisse tout au long de la période de référence. Lorsque nous répercutons la tendance de ces 5 dernières années (-0,66 point de pourcentage par an) sur la proportion des pensions à taux ménage, comme cela a été fait pour le calcul de l'enveloppe, nous découvrons qu'avec la réglementation actuellement en vigueur, il y aura des bénéficiaires de cette pension jusqu'en 2038. Notons à nouveau qu'il ne s'agit pas d'une prévision mais d'une approche reflétant la tendance actuelle. Les analyses relatives aux inégalités de revenus intrafamiliales au sein de la population d'âge actif indiquent qu'une part conséquente et durable des ménages ne perçoivent qu'un seul revenu professionnel (voir aussi figure 19).

Figure 18 :

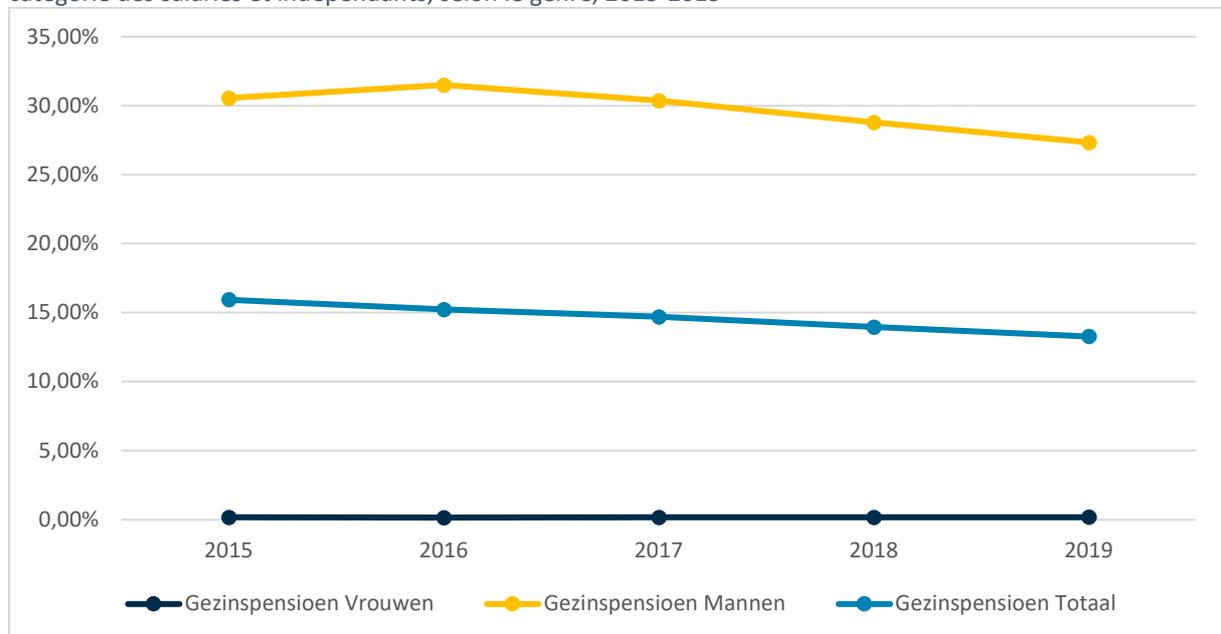
Nombre de salariés et indépendants bénéficiaires d'une pension au taux ménage selon le genre, 2015-2019



Source : Service fédéral des Pensions, 2021

Figure 19 :

Pourcentage de salariés et indépendants bénéficiaires d'une pension au taux ménage, sur le nombre total de la catégorie des salariés et indépendants, selon le genre, 2015-2019



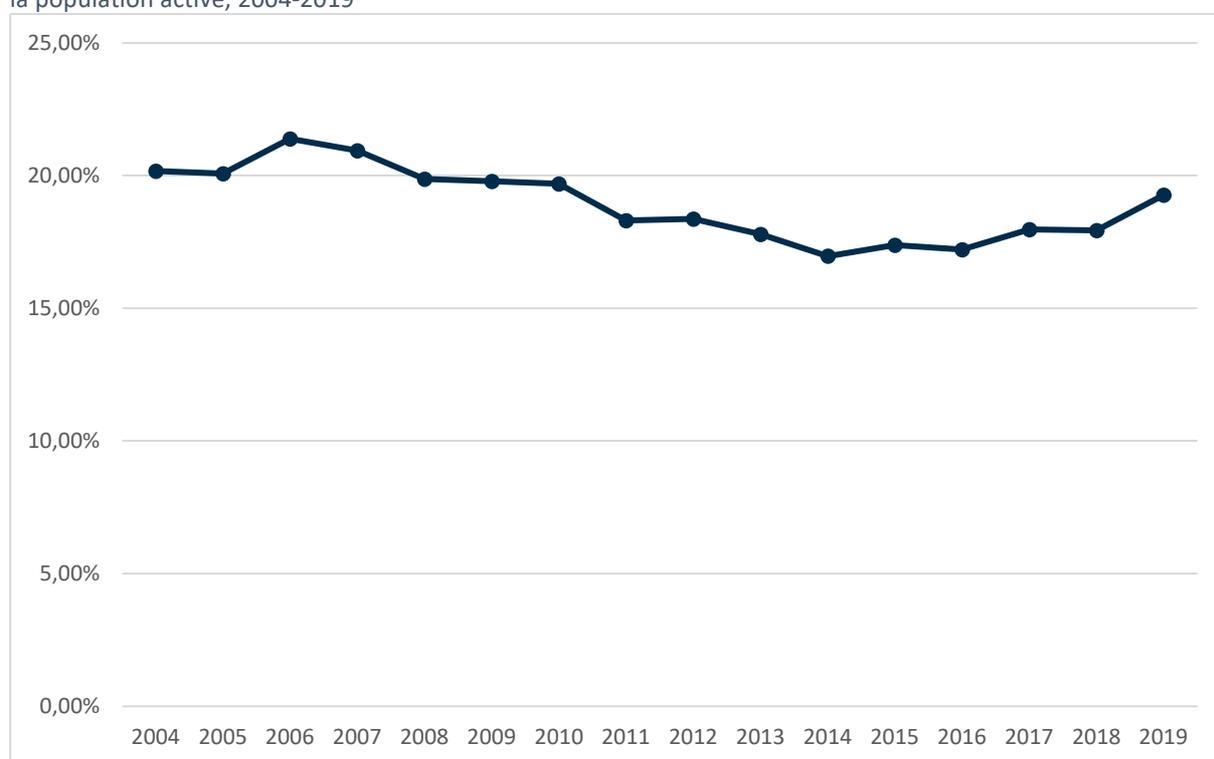
Source : Service fédéral des Pensions, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

La nécessité d'un régime de pension au taux ménage est de nouveau liée au niveau d'égalité des revenus intrafamiliale. Les familles où règne une très grande inégalité des revenus – pour lesquelles le

revenu du partenaire le moins rémunéré équivaut à moins de 15 % du revenu du partenaire le mieux rémunéré – sont éligibles à la pension au taux ménage. Examinons l'évolution de la taille de ce groupe par rapport à la population d'âge actif (figure 13). Nous constatons une baisse constante du pourcentage de couples ayant un tel niveau d'inégalité de revenus tout au long de la période de référence. Ce pourcentage se rapporte à la population totale de personnes d'âge actif et non uniquement aux salariés et indépendants. En outre, il ne prend en considération qu'une période donnée, alors que la pension au taux ménage est attribuée en fonction de l'ensemble de la carrière. La figure 14 illustre la proportion des couples ayant un niveau d'égalité de revenus inférieur à 15 % selon le plus haut niveau de formation du partenaire le plus qualifié. On constate que les couples affichant une très grande inégalité des revenus se situent plutôt dans le groupe pour lequel le niveau de qualification n'est pas le plus élevé.

Figure 20 :

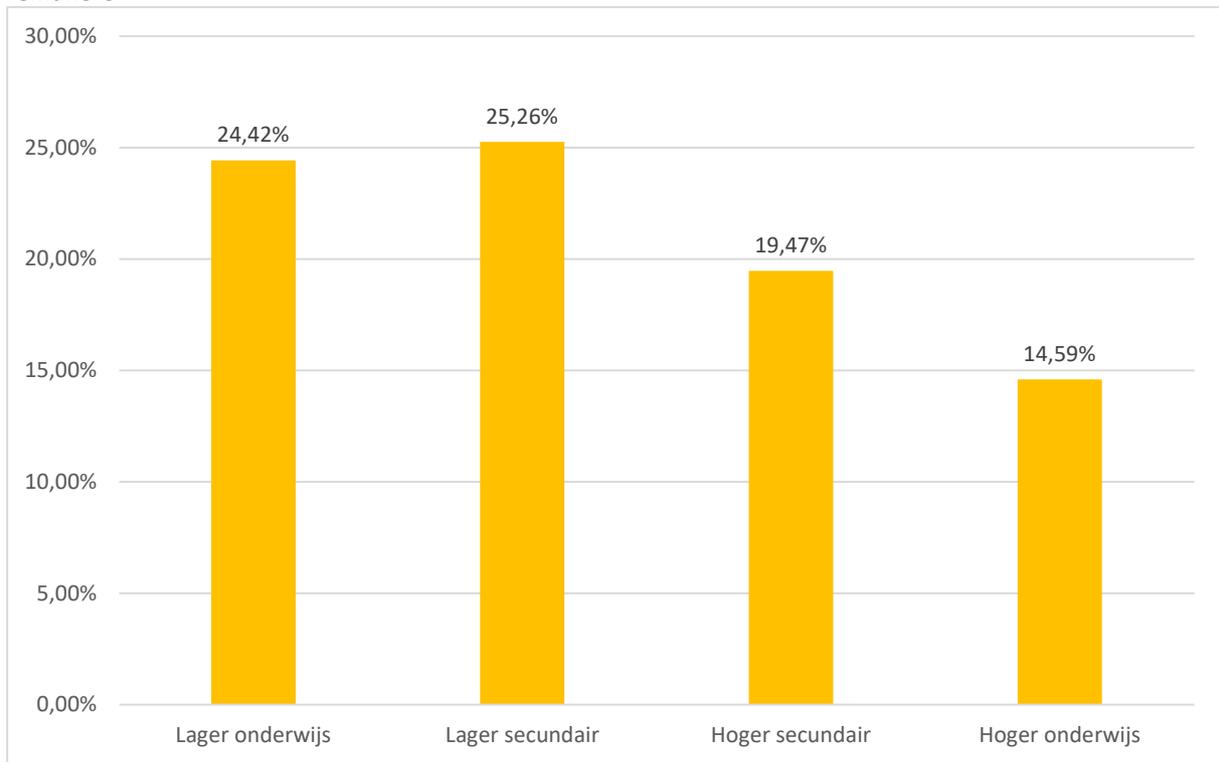
Pourcentage de couples ayant un niveau d'égalité de revenus inférieur à 15 % (pouvant être éligibles à la pension au taux ménage dans le cas où ils appartiennent au régime des salariés et des indépendants) au sein de la population active, 2004-2019



Source : EU-SILC, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Figure 21 :

Répartition des couples d'âge actif avec une grande inégalité des revenus interne, selon le plus haut niveau d'enseignement atteint par le partenaire le mieux rémunéré : pourcentage des couples pour lesquels le partenaire le moins bien rémunéré dispose d'un revenu inférieur à 15 % du revenu du partenaire le mieux rémunéré



Source : EU-SILC, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

## Annex 1: Résultats de la décomposition Kitagawa-Oaxaca-Blinder

Figure A1. 1 :

Décomposition Kitagawa-Oaxaca-Blinder des revenus de pensions pour la Belgique, les Pays-Bas, la France, l'Allemagne et le Danemark

<b>En général</b>	<b>Belgique</b>		
Hommes	22994,262*** (0,017)		
Femmes	14429,067*** (0,030)		
différence	1,594*** (0,035)		
endowments	1,22*** (0,044)		
coefficients	1,467*** (0,047)		
interaction	0,89** (0,052)		
<b>Décomposition</b>	<b>Endowments</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Interaction</b>
Age	1,001 (0,002)	1,553 (0,432)	0,999 (0,002)
Etat civil			
Jamais marié	1,000 (0,001)	0,988* (0,006)	1,000 (0,002)
Marié	0,923*** (0,018)	1,213*** (0,038)	1,092*** (0,019)
Séparé	1,000 (0,001)	1,001 (0,001)	1,001 (0,002)
Veuf/veuve	0,923*** (0,016)	0,854*** (0,029)	1,091*** (0,018)
Divorcé	0,996 (0,004)	0,972* (0,015)	1,009* (0,005)
Pays natal			
Local	0,996 (0,004)	0,967 (0,076)	1,001 (0,001)
Autre pays UE	1,001 (0,002)	0,999 (0,009)	1,000 (0,001)
Non-UE	0,996 (0,003)	1,001 (0,002)	1,001 (0,003)
Education			
Moins qu'enseignement primaire	1,000 (0,001)	1,002 (0,002)	1,000 (0,001)
Enseignement primaire	1,002 (0,003)	1,012 (0,017)	0,999 (0,002)
Enseignement secondaire inférieur	1,003 (0,003)	1,015 (0,018)	0,999 (0,002)
Enseignement secondaire supérieur	1,000 (0,002)	1,035 (0,021)	1,000 (0,002)
Enseignement postsecondaire	1,002 (0,002)	0,999 (0,001)	0,998 (0,002)
Enseignement supérieur	1,009* (0,005)	0,974 (0,023)	0,996 (0,004)
Travaillé	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Années d'activité	1,338*** (0,030)	0,573*** (0,093)	0,799*** (0,039)
Profession			
Managers	1,005 (0,006)	1,000 (0,002)	0,999 (0,008)
Cadres	0,996 (0,003)	1,012 (0,018)	0,999 (0,002)
Techniciens	1,001 (0,003)	1,003 (0,010)	1,001 (0,003)
Personnel administratif	1,002 (0,004)	1,02 (0,013)	0,993 (0,005)
Service et vente	1,01 (0,007)	0,993 (0,014)	1,005 (0,010)
Qualification en agriculture, sylviculture et pêche	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Artisanat et commerce	1,031** (0,015)	0,987*** (0,005)	0,947*** (0,016)
Opérateurs de machine et assemblage	0,992* (0,005)	1,007 (0,010)	1,003 (0,004)
Professions élémentaires	1,024*** (0,009)	1,021 (0,013)	0,984 (0,010)
Contract	1,002 (0,002)	0,998 (0,006)	1,001 (0,002)
N	2,987		

Note : \*\*\* p<0,01 ; \*\* p<0,05 ; \* p<0,1 ; Erreurs standards linéarisées entre parenthèses



<b>En général</b>	<b>Pays-Bas</b>		
Hommes	26635,495*** (0,019)		
Femmes	17570,91*** (0,018)		
différence	1,517*** (0,026)		
endowments	1,035 (0,027)		
coefficients	1,204*** (0,044)		
interaction	1,218*** (0,044)		
<b>Décomposition</b>	<b>Endowments</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Interaction</b>
Age	0,995* (0,003)	0,383** (0,380)	1,007* (0,004)
Etat civil			
Jamais marié	1,001 (0,002)	0,985*** (0,004)	0,999 (0,002)
Marié	0,908*** (0,011)	1,189*** (0,019)	1,095*** (0,013)
Séparé	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Veuf/veuve	0,956*** (0,007)	0,972* (0,017)	1,015* (0,009)
Divorcé	1,003 (0,002)	1,012 (0,010)	0,997 (0,003)
Pays natal			
Local	1,000 (0,001)	1,108 (0,063)	1,002 (0,002)
Autre pays UE	0,999 (0,001)	0,993 (0,005)	1,002 (0,002)
Non-UE	1,000 (0,001)	1,004 (0,006)	1,000 (0,001)
Education			
Moins qu'enseignement primaire	1,003 (0,003)	1,001 (0,005)	1,000 (0,002)
Enseignement primaire	1,001 (0,005)	0,97* (0,016)	1,014* (0,008)
Enseignement secondaire inférieur	0,999 (0,008)	0,965 (0,029)	1,013 (0,011)
Enseignement secondaire supérieur	1,005 (0,006)	0,994 (0,028)	0,998 (0,007)
Enseignement postsecondaire	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Enseignement supérieur	1,021** (0,010)	1,026 (0,018)	1,016 (0,011)
Travaillé	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Années d'activité	1,091*** (0,015)	1,034 (0,048)	1,023 (0,033)
Profession			
Managers	1,031*** (0,011)	1,004 (0,003)	1,019 (0,012)
Cadres	1,027*** (0,007)	0,983 (0,011)	0,99 (0,007)
Techniciens	1,008* (0,004)	0,986 (0,009)	0,997 (0,003)
Personnel administratif	0,999 (0,005)	0,999 (0,014)	1,001 (0,008)
Service et vente	1,005 (0,008)	1,007 (0,019)	0,994 (0,015)
Qualification en agriculture, sylviculture et pêche	0,995 (0,003)	1,002 (0,002)	1,005 (0,003)
Artisanat et commerce	0,993 (0,006)	0,995 (0,003)	0,988 (0,007)
Opérateurs de machine et assemblage	0,998 (0,003)	0,996* (0,002)	0,992* (0,005)
Professions élémentaires	1,007* (0,004)	0,963* (0,019)	1,029* (0,015)
Contract	1,000 (0,001)	0,99* (0,006)	1,006 (0,004)
N	7,281		

Note : \*\*\* p<0,01 ; \*\* p<0,05 ; \* p<0,1 ; Erreurs standards linéarisées entre parenthèses

<b>En général</b>	<b>France</b>		
Hommes	23225,359*** (0,015)		
Femmes	15724,889*** (0,018)		
différence	1,477*** (0,022)		
endowments	1,115*** (0,022)		
coefficients	1,387*** (0,029)		
interaction	0,955 (0,028)		
<b>Décomposition</b>	<b>Endowments</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Interaction</b>
Age	1,002 (0,002)	1,603** (0,238)	0,995* (0,003)
Etat civil			
Jamais marié	1,000 (0,000)	0,991*** (0,003)	1,001 (0,001)
Marié	0,926*** (0,007)	1,176*** (0,015)	1,099*** (0,010)
Séparé	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Veuf/veuve	0,914*** (0,008)	0,945*** (0,017)	1,040*** (0,012)
Divorcé	1,000 (0,001)	1,006 (0,007)	0,999 (0,001)
Pays natal			
Local	0,997* (0,002)	1,009 (0,035)	1,000 (0,002)
Autre pays UE	1,000 (0,001)	0,999 (0,002)	1,000 (0,001)
Non-UE	0,998 (0,001)	1,000 (0,004)	1,000 (0,002)
Education			
Moins qu'enseignement primaire	1,000 (0,001)	0,997 (0,002)	0,998 (0,001)
Enseignement primaire	1,016*** (0,004)	1,018 (0,015)	0,995 (0,004)
Enseignement secondaire inférieur	1,003 (0,002)	1,008 (0,007)	0,999 (0,001)
Enseignement secondaire supérieur	0,996* (0,002)	1,016 (0,012)	1,004 (0,003)
Enseignement postsecondaire	0,999 (0,000)	0,999* (0,000)	1,001* (0,000)
Enseignement supérieur	1,001 (0,001)	1,037*** (0,008)	1,005 (0,003)
Travaillé	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Années d'activité	1,198*** (0,014)	0,660*** (0,065)	0,889*** (0,019)
Profession			
Managers	1,046*** (0,007)	0,995** (0,002)	0,988** (0,005)
Cadres	1,003 (0,005)	0,983** (0,008)	0,999 (0,002)
Techniciens	1,010*** (0,003)	0,998 (0,006)	0,999 (0,003)
Personnel administratif	0,997 (0,004)	1,007 (0,010)	0,995 (0,008)
Service et vente	1,021*** (0,004)	1,033*** (0,009)	0,979*** (0,006)
Qualification en agriculture, sylviculture et pêche	0,994** (0,002)	1,000 (0,001)	1,001 (0,002)
Artisanat et commerce	0,985** (0,007)	0,999 (0,002)	0,996 (0,007)
Opérateurs de machine et assemblage	0,991*** (0,003)	0,998 (0,004)	0,999 (0,003)
Professions élémentaires	1,030*** (0,005)	1,017** (0,008)	0,988** (0,006)
Contract	1,005** (0,002)	0,998 (0,007)	1,001 (0,002)
N	5,693		

Note : \*\*\* p<0,01 ; \*\* p<0,05 ; \* p<0,1 ; Erreurs standards linéarisées entre parenthèses

<b>En général</b>	<b>Allemagne</b>		
Hommes	22811,042*** (0,013)		
Femmes	13082,098*** (0,015)		
différence	1,745*** (0,020)		
endowments	1,189*** (0,027)		
coefficients	1,47*** (0,033)		
interaction	0,999 (0,037)		
<b>Décomposition</b>	<b>Endowments</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Interaction</b>
Age	1,000 (0,001)	1,662 (0,393)	1,002 (0,001)
Etat civil			
Jamais marié	1,001 (0,001)	0,982*** (0,004)	0,993** (0,003)
Marié	0,954*** (0,005)	1,247*** (0,017)	1,063*** (0,007)
Séparé	1,000 (0,000)	1,003*** (0,001)	1,001 (0,001)
Veuf/veuve	0,959*** (0,005)	0,966*** (0,010)	1,016*** (0,005)
Divorcé	1,002 (0,002)	0,962*** (0,009)	1,015*** (0,004)
Pays natal			
Local	1,000 (0,000)	1,003 (0,014)	1,000 (0,000)
Autre pays UE	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Non-UE	1,000 (0,000)	0,999 (0,004)	1,000 (0,000)
Education			
Moins qu'enseignement primaire	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Enseignement primaire	1,000 (0,000)	1,000 (0,001)	1,000 (0,000)
Enseignement secondaire inférieur	0,999 (0,004)	0,992 (0,010)	1,005 (0,007)
Enseignement secondaire supérieur	1,001 (0,002)	1,013 (0,022)	0,998 (0,003)
Enseignement postsecondaire	1,003** (0,001)	0,998 (0,006)	1,001 (0,004)
Enseignement supérieur	1,035*** (0,009)	0,986 (0,013)	0,987 (0,012)
Travaillé	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Années d'activité	1,210*** (0,011)	0,713*** (0,088)	0,915*** (0,024)
Profession			
Managers	1,016*** (0,005)	1,006*** (0,002)	1,015*** (0,006)
Cadres	1,018*** (0,004)	1,010 (0,008)	1,004 (0,003)
Techniciens	1,002 (0,002)	1,010 (0,009)	1,001 (0,001)
Personnel administratif	0,998 (0,005)	1,015 (0,015)	0,99 (0,010)
Service et vente	1,015*** (0,003)	0,999 (0,011)	1,001 (0,007)
Qualification en agriculture, sylviculture et pêche	1,000 (0,000)	0,999 (0,001)	0,999 (0,001)
Artisanat et commerce	0,978 (0,016)	1,000 (0,002)	0,998 (0,017)
Opérateurs de machine et assemblage	0,999 (0,002)	1,000 (0,004)	1,000 (0,000)
Professions élémentaires	1,002* (0,001)	0,995 (0,004)	1,002 (0,001)
Contract	1,002 (0,001)	0,994 (0,005)	1,001 (0,001)
N	6,718		

Note : \*\*\* p<0,01 ; \*\* p<0,05 ; \* p<0,1 ; Erreurs standards linéarisées entre parenthèses

<b>En général</b>	<b>Danemark</b>		
Hommes	28709,978*** (0,018)		
Femmes	27639,467*** (0,014)		
différence	1,039 (0,023)		
endowments	0,868*** (0,032)		
coefficients	1,132*** (0,025)		
interaction	1,057 (0,034)		
<b>Décomposition</b>	<b>Endowments</b>	<b>Coefficients</b>	<b>Interaction</b>
Age	1,000 (0,001)	1,527 (0,321)	0,997 (0,003)
Etat civil			
Jamais marié	1,003* (0,002)	0,997 (0,003)	0,998 (0,002)
Marié	0,965*** (0,007)	1,039*** (0,011)	1,019*** (0,006)
Séparé	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Veuf/veuve	0,977*** (0,005)	0,99 (0,016)	1,005 (0,008)
Divorcé			
Pays natal			
Local	1,002 (0,001)	0,974 (0,087)	1,000 (0,001)
Autre pays UE	1,001 (0,001)	1,006 (0,004)	0,997 (0,003)
Non-UE	1,000 (0,001)	0,999 (0,001)	0,999 (0,001)
Education			
Moins qu'enseignement primaire	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Enseignement primaire	0,999 (0,003)	0,974 (0,016)	1,004 (0,004)
Enseignement secondaire inférieur	1,000 (0,001)	0,995 (0,006)	1,001 (0,002)
Enseignement secondaire supérieur	1,006 (0,005)	1,003 (0,026)	1,001 (0,006)
Enseignement postsecondaire	1,001 (0,001)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Enseignement supérieur	0,993 (0,007)	0,975 (0,023)	1,002 (0,003)
Travaillé	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)	1,000 (0,000)
Années d'activité	1,008** (0,004)	0,770** (0,110)	0,980** (0,009)
Profession			
Managers	1,028*** (0,007)	0,998 (0,002)	0,993 (0,008)
Cadres	0,969*** (0,010)	0,939*** (0,016)	1,019*** (0,007)
Techniciens	1,008 (0,008)	0,95*** (0,008)	0,992 (0,008)
Personnel administratif	0,959*** (0,007)	0,954*** (0,013)	1,033*** (0,009)
Service et vente	0,972*** (0,005)	0,952*** (0,013)	1,033*** (0,009)
Qualification en agriculture, sylviculture et pêche	0,933*** (0,020)	1,001 (0,001)	1,065*** (0,018)
Artisanat et commerce	1,039** (0,016)	0,998* (0,001)	0,923*** (0,018)
Opérateurs de machine et assemblage	1,007** (0,004)	0,995* (0,003)	0,992* (0,004)
Professions élémentaires	0,997* (0,002)	0,972*** (0,006)	1,009** (0,005)
Contract	0,999 (0,001)	1,000 (0,003)	1,000 (0,001)
N	3,453		

Note : \*\*\* p<0,01 ; \*\* p<0,05 ; \* p<0,1 ; Erreurs standards linéarisées entre parenthèses

Source : EU-SILC 2021 année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

## Annex 2: L'impact de la distribution des revenus au sein des couples sur les résultats des scénarios alternatifs sur la pension de survie

### 1. Le coût hypothétique des droits dérivés, de l'individualisation et du partage de la pension en cas de décès

Afin de mieux comprendre le fonctionnement des 'droits dérivés', de l'individualisation et du partage de la pension en cas de décès, nous avons simulé le coût de pensions hypothétiques pour la population active âgée de 25 à 55 ans, en se basant sur le revenu des couples en 2019<sup>20</sup>. Ces revenus sont indexés selon l'indice du prix à la consommation avant l'application utile des limites<sup>21</sup>. Les pensions simulées tiennent compte de l'asymétrie des revenus observée au sein des couples durant un an. Elles ne tiennent pas compte du cycle de vie. Nous avons simulé le montant des pensions en cas de droits dérivés, d'individualisation et de partage de la pension dans plusieurs scénarios. Dans le premier, nous supposons que le partenaire masculin est décédé et calculons la pension de la veuve<sup>22</sup>. Le calcul est réalisé avant et après l'application des limites. Dans le deuxième scénario, nous supposons que la partenaire féminine est décédée et calculons la pension du veuf. Comme pour le premier scénario, nous refaisons le calcul après application des limites. Les montants ne peuvent pas dépasser le plafond salarial de 63 944,74 €<sup>23</sup>. Les salaires supérieurs à cette somme sont assimilés dans le calcul de la pension. Le plancher utilisé correspond au montant minimum de la pension de retraite au taux d'isolé, soit 17 332,35 €<sup>24</sup>.

Le tableau 0 illustre le coût hypothétique du système de pension actuel comparé à celui de schémas alternatifs. Le système actuel de droits dérivés se traduirait, après application des limites, par un coût total annuel de 44,7 millions d'euros pour les 1789 veuves de notre groupe de données. Dans le deuxième scénario, dans lequel les hommes survivent aux femmes, ce coût s'élève à 48,2 millions d'euros. Le coût plus élevé dans le cas des hommes veufs s'explique par des montants de pension moyens inégaux selon les genres. Comme indiqué plus haut, dans la majorité des couples, c'est l'homme qui dispose du meilleur revenu.

Un système de pension individualisé ne tient pas compte du revenu au niveau du ménage comme c'est le cas dans le système actuel de droits dérivés, mais calcule la pension pour chaque personne individuellement. Chaque personne a droit à sa propre pension en fonction de son revenu. Les pensions sont calculées à 60 % du revenu. La figure A2.0 indique les coûts hypothétiques pour chacune des combinaisons en fonction des systèmes et des scénarios et après application de limites. Comme

---

<sup>20</sup> Basé sur les données EU-SILC de 2021. Nous supposons que le salaire de la période de référence (2019) est représentatif de l'ensemble de la carrière hypothétique. Les informations sur les allocations professionnelles sont reprises dans notre variable sur les revenus. Les allocations de chômage, de maladie et d'invalidité perçues au cours de l'année de référence sont utilisées pour obtenir une approximation des revenus bruts. Pour le recalcul, nous sommes partis du principe que ces allocations s'élevaient à 60 % des revenus bruts. Le revenu a été calculé comme étant la somme des revenus bruts perçus, de l'indemnité de chômage, de maladie et d'invalidité perçue. Formule :  $\text{revenus} = \text{revenus bruts} + \text{indemnité de chômage} / 0,6 + \text{indemnité de maladie} / 0,6 + \text{indemnité d'invalidité} / 0,6$ .

<sup>21</sup> L'indexation des montants du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 1<sup>er</sup> janvier 2021 a été réalisée à l'aide du facteur 1,016 (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/index-search>)

<sup>22</sup> Nous retenons que les couples de même sexe pour lesquels les revenus des deux partenaires sont connus, et pour lesquels les revenus d'au moins l'un des partenaires n'est pas égale à 0.

<sup>23</sup> Données les plus récentes pour le plafond salarial. Il n'est pas tenu compte des plafonds salariaux différenciés <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/verschillende-soorten-pensioenen/werknemers/lonen/loonplafond>

<sup>24</sup> <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/berekening/gewaarborgd-minimum-pensioen>

les coûts totaux sont calculés pour un nombre arbitraire de personnes veuves, nous considérons que le coût hypothétique pour les femmes veuves relevant du système actuel de droits dérivés est égal à 100 %. Nous constatons que le coût en cas d'individualisation est beaucoup plus bas qu'avec le système de droits dérivés (inférieur de 9 % chez les veuves). Cela n'est pas étonnant. Par exemple, dans le cas d'un couple n'ayant qu'un seul revenu, le bénéficiaire du revenu reçoit 60 % de son propre revenu, alors que le ou la partenaire percevrait la pension minimum (et non pas 80 % de la pension du partenaire comme dans le système des droits dérivés). Néanmoins, le coût hypothétique de l'individualisation dans le scénario avec les hommes veufs est plus élevé que celui relatif au système de droits dérivés dans le scénario avec les femmes veuves.

Dans les simulations de partage de la pension, le montant de la pension est calculé en se basant sur la moitié du revenu commun du couple. Le revenu de pension constitue 60 % de ce revenu partagé. Le coût de ce système ne dépend pas du décès de l'un ou l'autre partenaire, puisqu'après le splitting, ils bénéficient tous les deux de la moitié des droits de pension constitués en commun. Le coût du partage de la pension est inférieur à celui du système actuel de droits dérivés. Dans le cas des femmes veuves, le coût du partage de la pension est plus élevé que celui de l'individualisation, alors que dans le cas des hommes veufs, il est plus bas. Le revenu moyen plus élevé des hommes en est à nouveau la cause. En cas d'individualisation, les hommes conservent des droits de pension supérieurs une fois veufs, tandis que dans le cas du partage, les droits sont partagés.

Tableau A2. 1 :

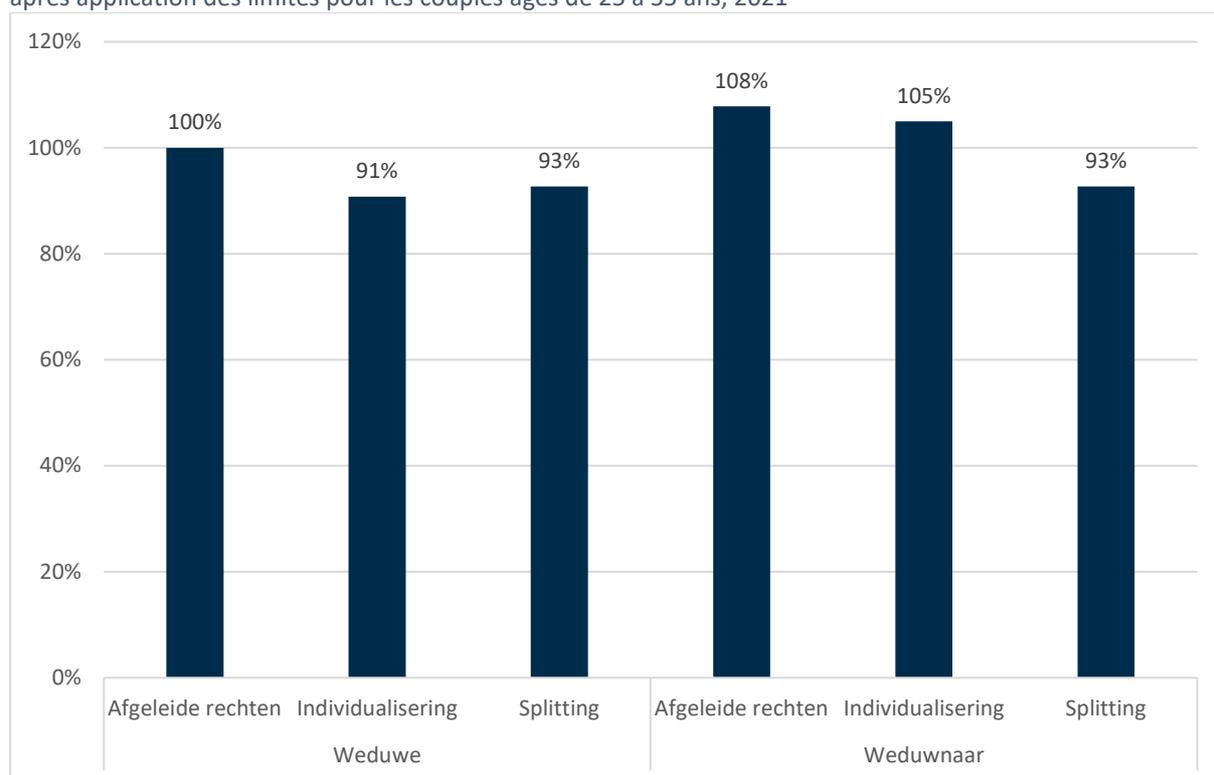
Comparaison du coût hypothétique du système actuel de pension et de systèmes alternatifs pour les veufs et veuves (N = 1789) âgés de 25 à 55 ans, 2021

		<b>Veuve</b>	<b>Veuf</b>
	<b>Système</b>	<b>Coût total</b>	<b>Coût total</b>
<b>Avant application des limites</b>	Droits dérivés	48 323 269,37 €	52 823 856,67 €
	Individualisation	34 935 448,88 €	47 507 413,81 €
	Splitting	41 221 440,29 €	41 221 440,29 €
<b>Après application des limites</b>	Droits dérivés	44 722 495,40 €	48 202 923,34 €
	Individualisation	40 599 422,88 €	46 936 740,70 €
	Splitting	41 437 891,40 €	41 437 891,40 €

Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Comparaison du coût hypothétique du système actuel de pension et de systèmes alternatifs après application des limites pour les couples âgés de 25 à 55 ans, 2021

Figure A2. 1 : Comparaison du coût hypothétique du système actuel de pension et de systèmes alternatifs après application des limites pour les couples âgés de 25 à 55 ans, 2021



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

## 2. Impact des droits dérivés pour la pension de survie sur la distribution

Afin de définir l'impact du système de droits dérivés sur la distribution, il importe tout d'abord d'identifier les couples les plus avantagés par ce système. A cet égard, on peut affirmer que le système actuel favorise les couples à revenus inégaux. Pour illustrer ce point, le tableau 2 présente des pensions hypothétiques de couples dans ce système. Ces couples ont les mêmes revenus totaux, mais des revenus différents pour ce qui est de la distribution du revenu dans le couple. Comme on le voit, dans le système des 'droits dérivés', les couples à revenus inégaux obtiennent des pensions de survie plus élevées. D'autre part, dans un système d'individualisation, chaque personne dépend de son propre revenu tandis que, dans un système de partage, les pensions sont intégralement partagées.

Tableau A2. 2 :  
Exemples de pensions dans le système des 'droits dérivés'

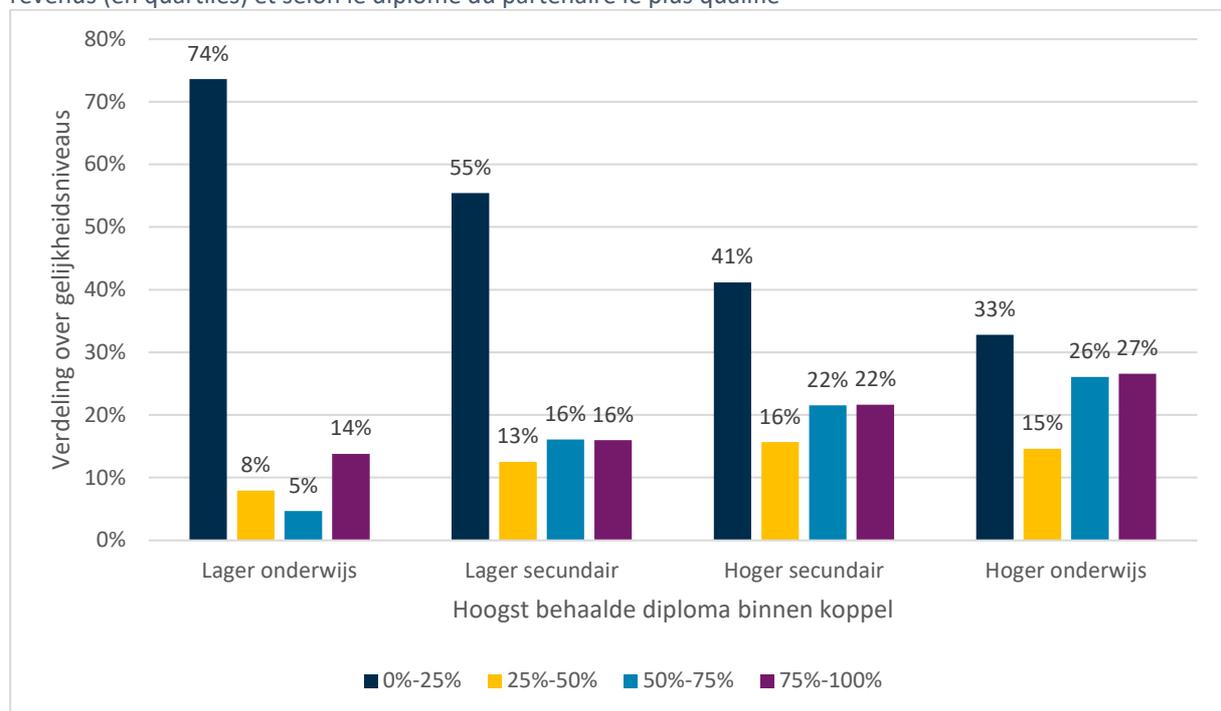
Revenu A	Revenu B	Pension pour A si B décède	Pension pour B si A décède
0	2000	1200	1500
250	1750	1155	1050
500	1500	990	900
750	1250	825	750
1000	1000	660	660

Note : les minima et maxima ne s'appliquent pas dans ces exemples.

Comme nous l'avons déjà évoqué en détail dans ce rapport, il existe d'importantes différences de revenus au sein des couples. Ces différences sont dans la majorité des cas au bénéfice de l'homme. Dans notre échantillon de couples, le revenu médian des hommes s'élève à 41 484 €, contre 31 999 €

pour les femmes. Pour comprendre l'impact de la situation avantageuse de ces couples inégalitaires dans le système de droits dérivés, il est important de déterminer qui sont ces couples inégalitaires. Afin d'y parvenir, nous comparons le niveau d'éducation des couples en liaison avec les différences de revenus. On sait que les couples avec un faible niveau d'égalité (0-25%) sont en général moins qualifiés. De ce fait, le système actuel favorise davantage les couples avec un niveau de formation plus bas. On remarque dans la Figure A2. Erreur ! Signet non défini. que les couples au niveau d'égalité plus faible (0-25%) sont surreprésentés dans les déciles des revenus les plus bas et sous-représentés dans les déciles des revenus les plus élevés, tandis que le contraire est vrai pour les couples où les différences de revenus sont faibles. Ces observations, combinées avec celles qui ont trait au niveau d'éducation, impliquent que le système des 'droits dérivés' tend à favoriser davantage les couples les moins qualifiés et à revenus plus faibles.

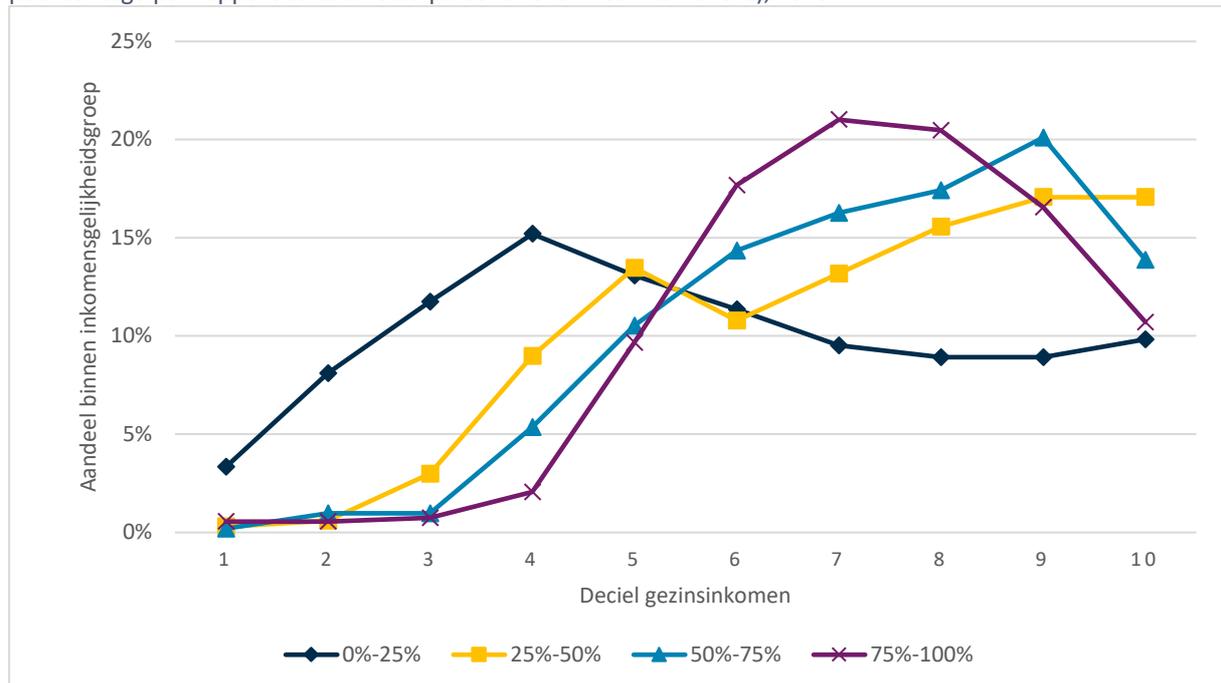
Figure A2. Erreur ! Signet non défini. : Répartition en pourcentage des couples selon le niveau d'égalité des revenus (en quartiles) et selon le diplôme du partenaire le plus qualifié



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck



Figure A2. **Erreur ! Signet non défini.** : Répartition des familles d'âge actif en déciles de revenus disponibles du foyer selon le niveau d'égalité des revenus intrafamiliale (salaire du partenaire le moins rémunéré exprimé en pourcentage par rapport au salaire du partenaire le mieux rémunéré), 2019



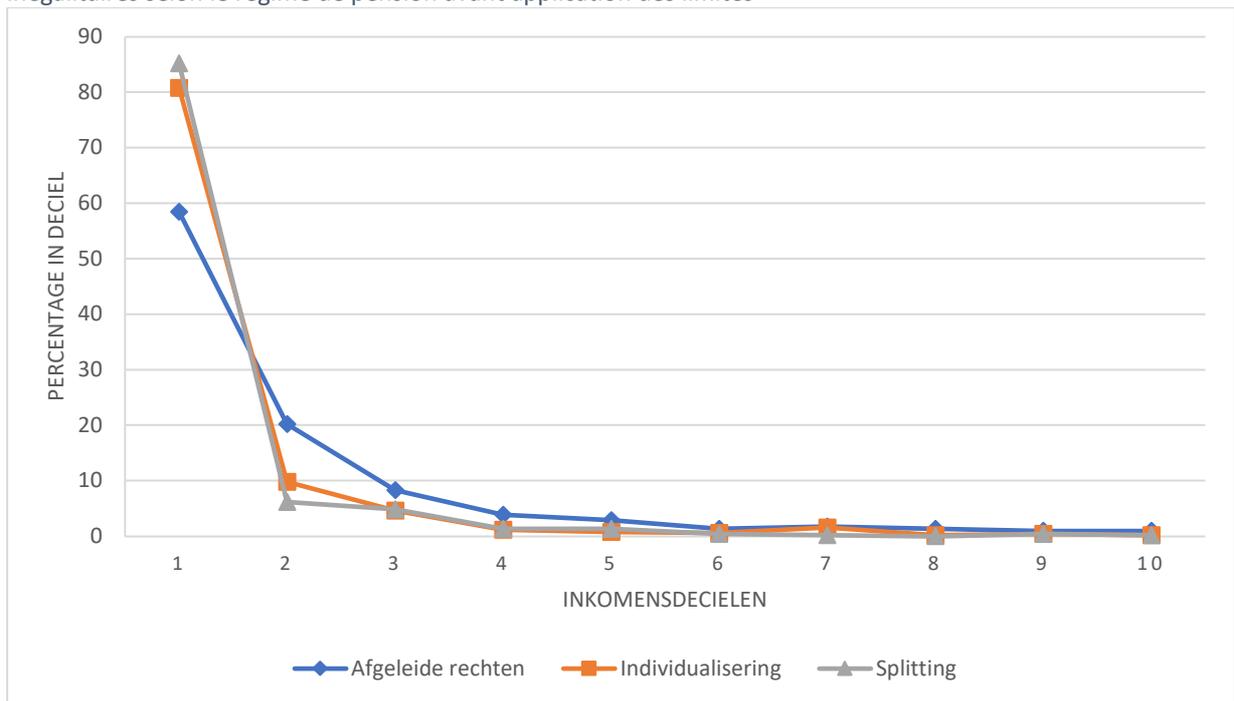
Source : SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

### 3. Impact distributionnel de différents scénarios

Dans cette section, nous présentons l'impact de chaque système en termes de distribution des revenus. Les résultats étant fortement liés à l'application de pensions minimum et maximum, ils sont présentés avant et après l'application de ces limites. Dans les graphiques suivants, nous utilisons les catégories de différences de revenu définies dans les précédentes sections. Nous utilisons les cas les plus extrêmes, à savoir les couples les plus égalitaires et les plus inégalitaires qui, comme on le verra, sont dans l'actuel système de pension respectivement les plus favorisés et les plus préjudiciés (proportionnellement à leurs revenus additionnés). Les figures A2.4 (pour les femmes veuves) et 5 (pour les hommes veufs) montrent la répartition des pensions en déciles de revenus des ménages<sup>25</sup> pour les couples inégalitaires dans les trois systèmes de pension avant d'appliquer les limites. Les systèmes actuels et de partage des pensions affichent des distributions similaires pour ce groupe (le deuxième entraînant automatiquement un peu plus d'inégalité).

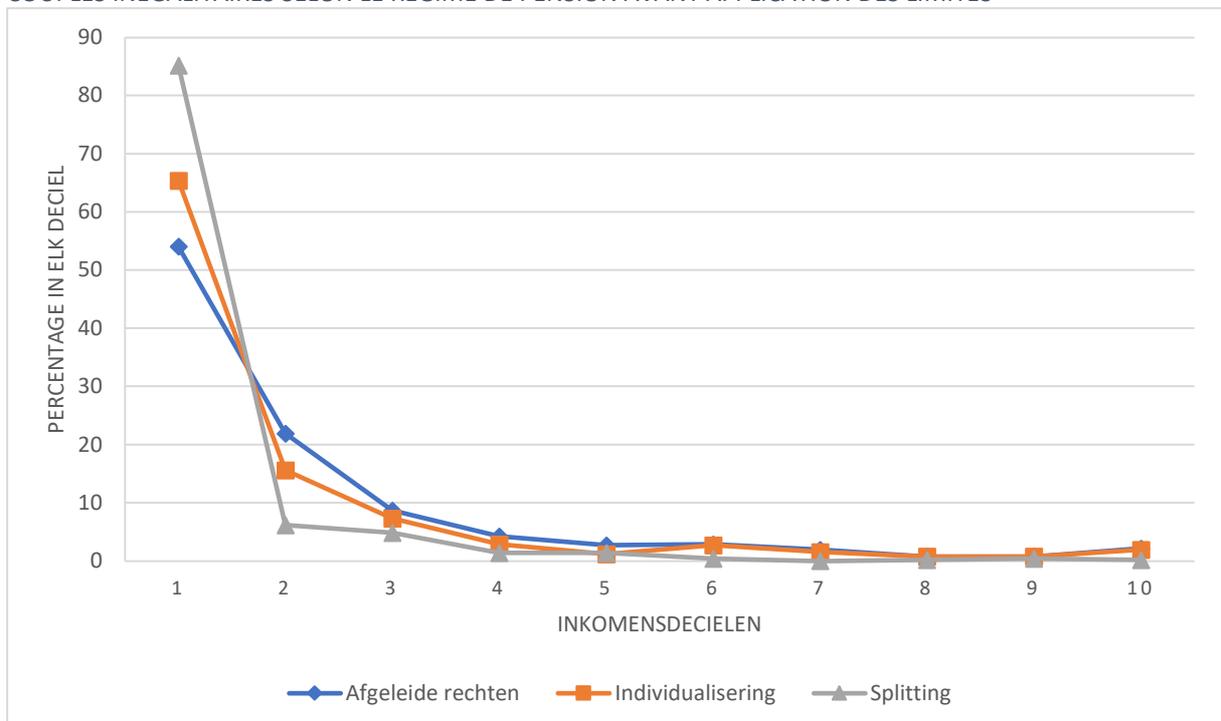
<sup>25</sup> Il s'agit des déciles de revenus au niveau du ménage pour la population totale sur la base d'EU-SILC. Il n'est pas tenu compte de la taille des familles.

Figure A2. **Erreur ! Signet non défini.** : Répartition des pensions en cas de décès de l'homme dans les couples inégalitaires selon le régime de pension avant application des limites



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

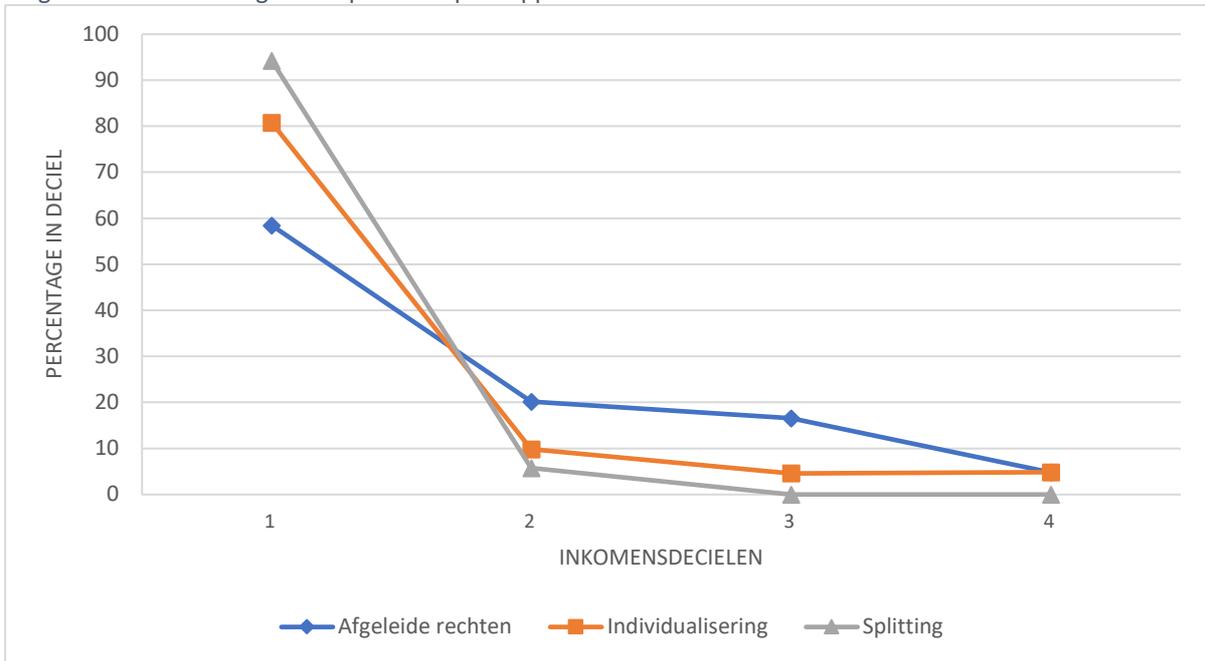
Figure A2. **Erreur ! Signet non défini.** : REPARTITION DES PENSIONS EN CAS DE DECES DE LA FEMME DANS LES COUPLES INEGALITAIRES SELON LE REGIME DE PENSION AVANT APPLICATION DES LIMITES



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Les figures 6 et 7 illustrent le scénario pour les couples inégalitaires après application des pensions minimum et maximum.

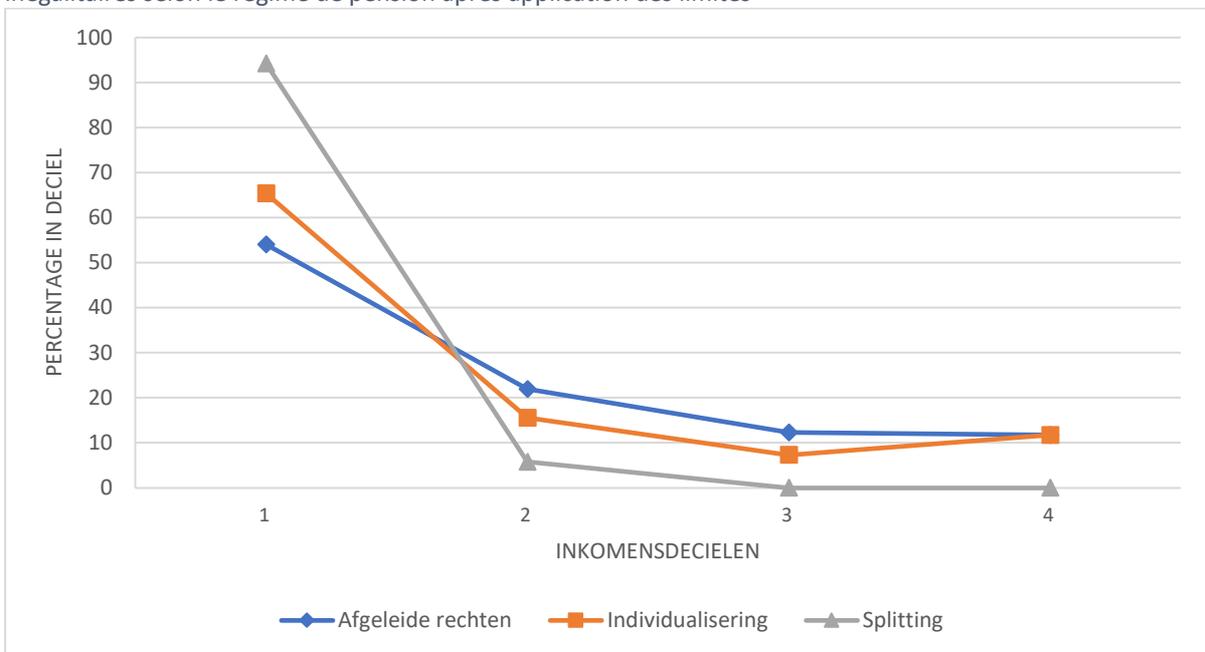
Figure A2. Erreur ! Signet non défini. : Répartition des pensions en cas de décès de l'homme dans les couples inégalitaires selon le régime de pension après application des limites



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Note : après l'application de la pension maximum, aucune personne veuve n'apparaît dans les déciles 5 à 10 des revenus de ménage disponibles.

Figure A2. Erreur ! Signet non défini. : Répartition des pensions en cas de décès de la femme dans les couples inégalitaires selon le régime de pension après application des limites

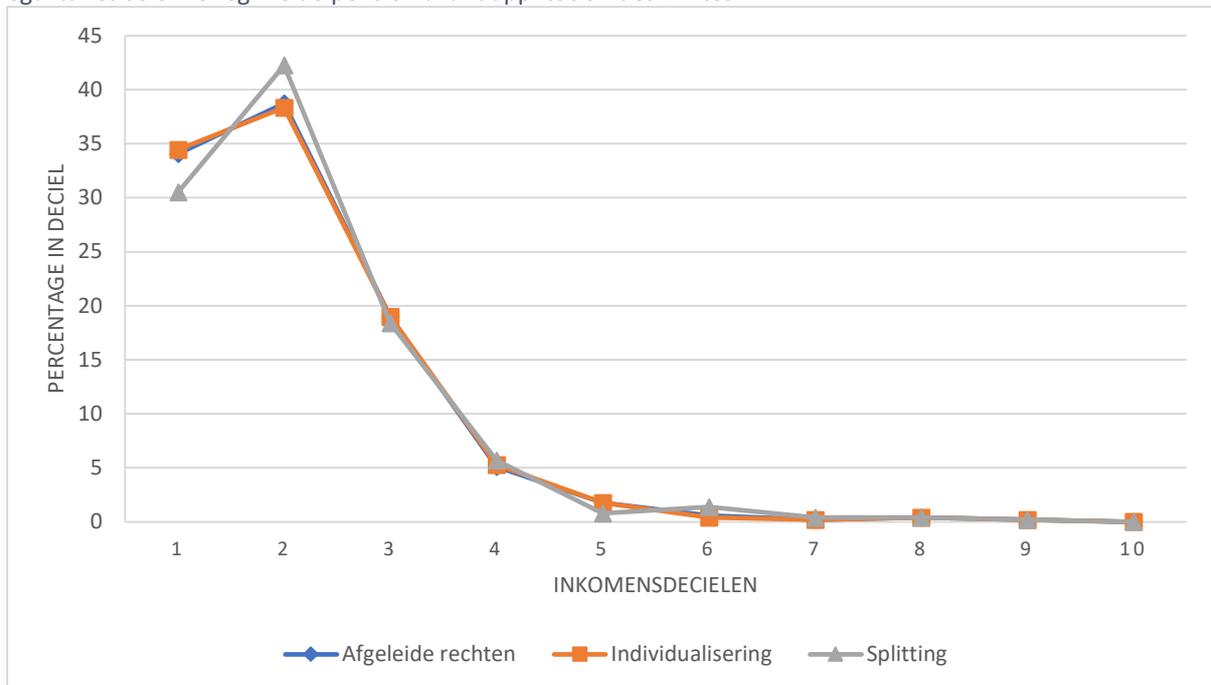


Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Note : après l'application de la pension maximum, aucune personne veuve n'apparaît dans les déciles 5 à 10 des revenus de ménage disponibles.

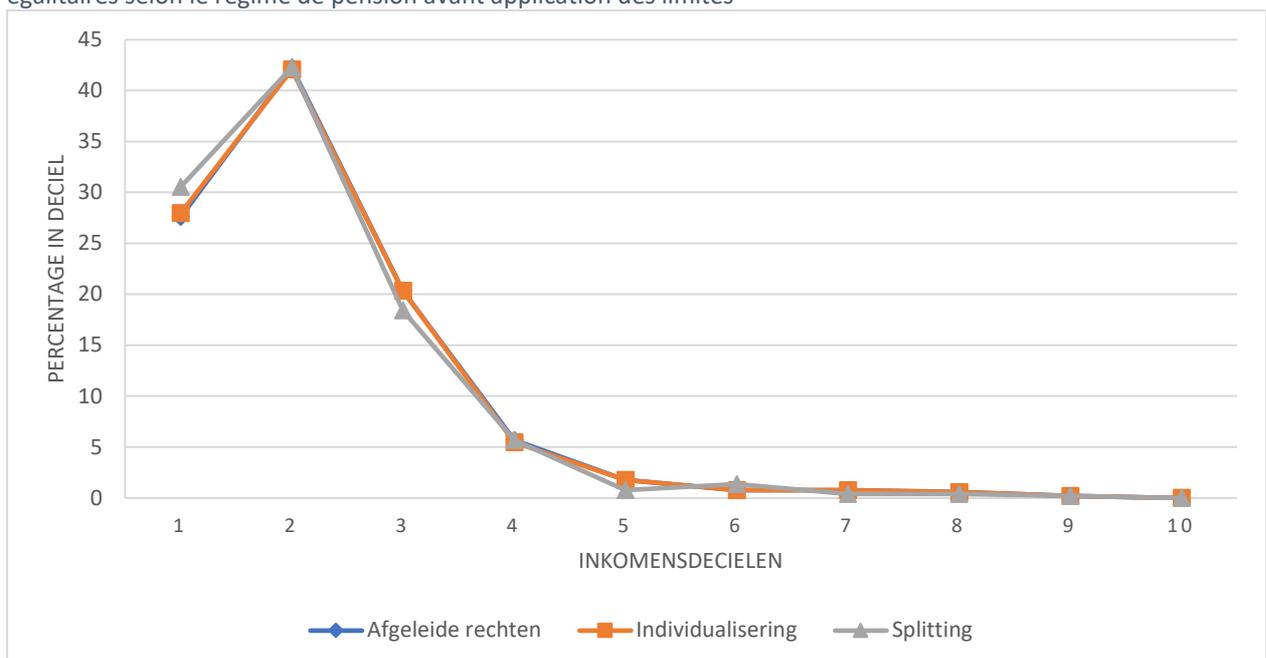
De même, les figures 7 et 8 présentent les mêmes informations pour les couples égalitaires. Avant application des pensions minimum et maximum, dans le système actuel, ces couples semblent être moins regroupés dans les déciles les plus bas par rapport aux couples inégalitaires. Après application des limites, ils se trouvent également davantage parmi les revenus les plus élevés que les couples inégalitaires.

Figure A2. **Erreur ! Signet non défini.** : Répartition des pensions en cas de décès de l'homme dans les couples égalitaires selon le régime de pension avant application des limites



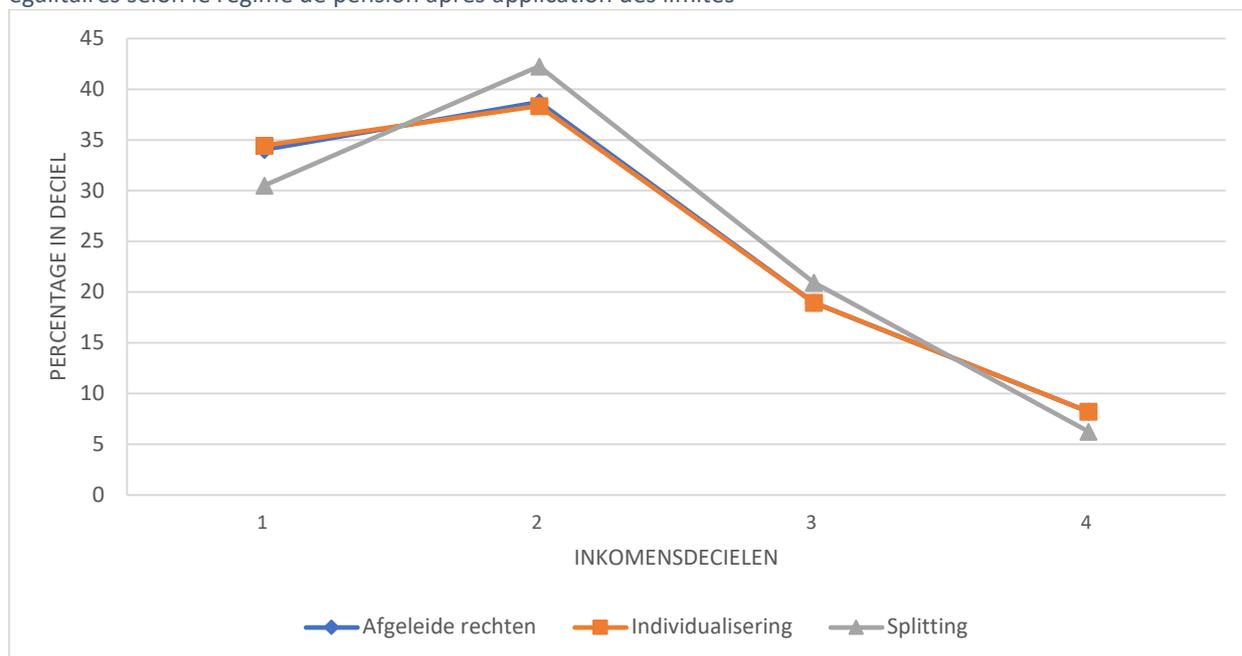
Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Figure A2. **Erreur ! Signet non défini.** : Répartition des pensions en cas de décès de la femme dans les couples égalitaires selon le régime de pension avant application des limites



Source : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

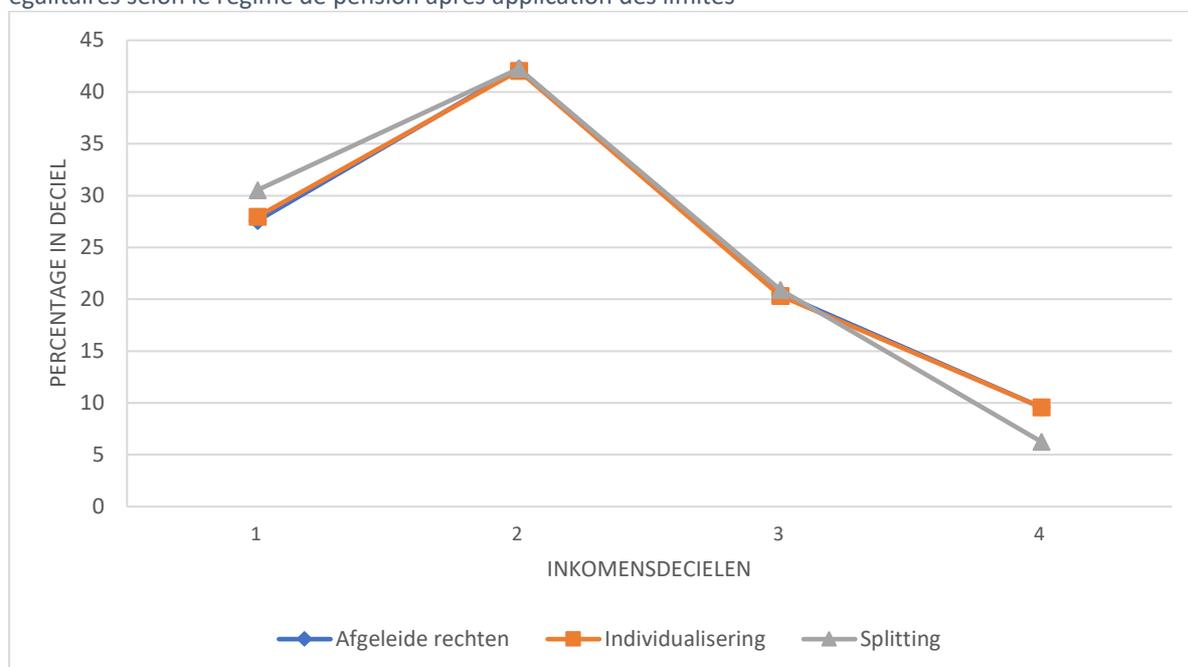
Figure A2. **Erreur ! Signet non défini.** : Répartition des pensions en cas de décès de l'homme dans les couples égalitaires selon le régime de pension après application des limites



**Source** : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

**Note** : après l'application de la pension maximum, aucune personne veuve n'apparaît dans les déciles 5 à 10 des revenus de ménage disponibles.

Figure A2. **Erreur ! Signet non défini.** : Répartition des pensions en cas de décès de la femme dans les couples égalitaires selon le régime de pension après application des limites

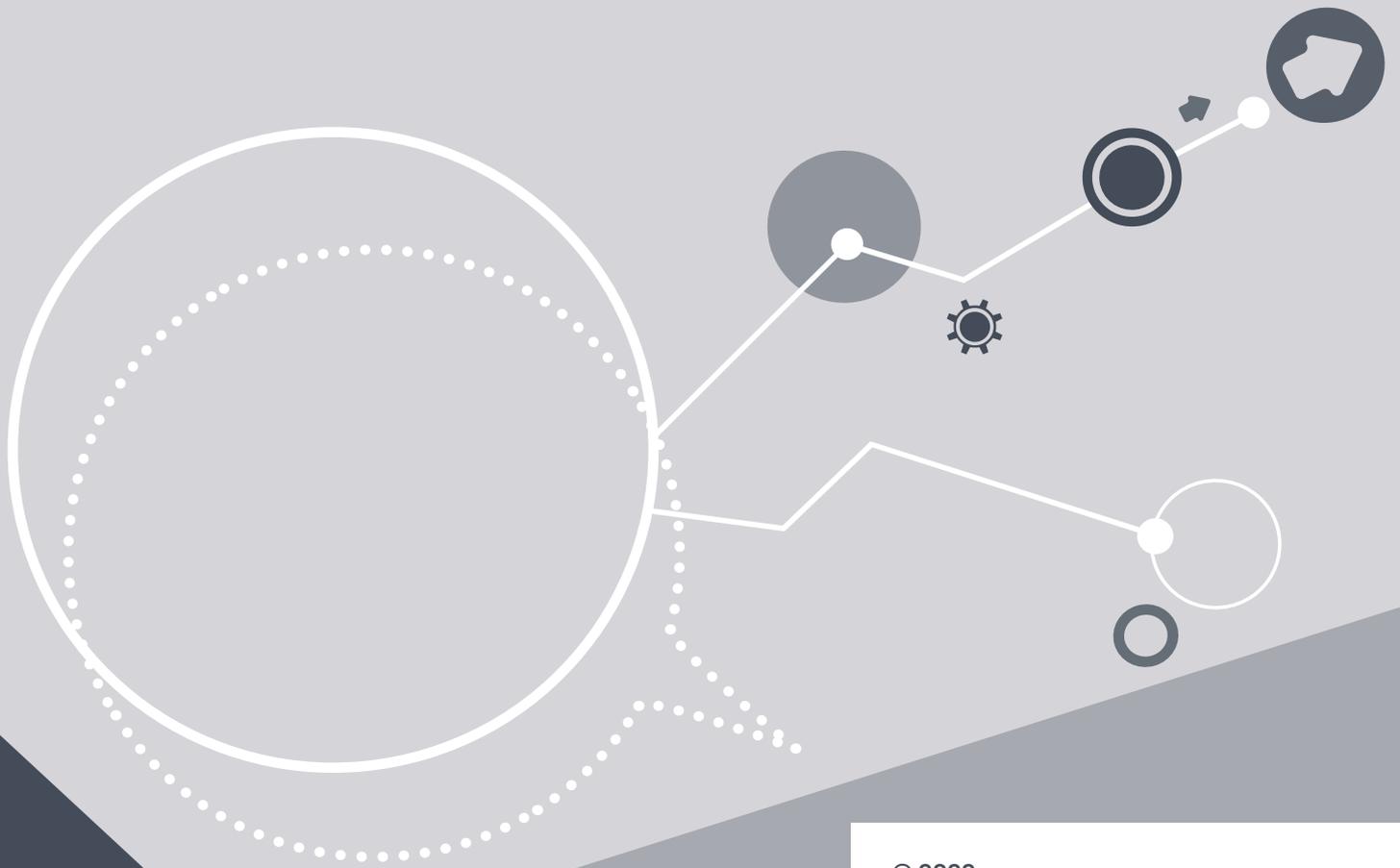


**Source** : EU-SILC 2021, année de référence 2019, données calculées par le Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

**Note** : après l'application de la pension maximum, aucune personne veuve n'apparaît dans les déciles 5 à 10 des revenus de ménage disponibles.

## Sources

- Bardasi, E., & Jenkins, S. P. (2010). The Gender Gap in Private Pensions. *Bulletin of Economic Research*, 62(4), 343–363. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8586.2009.00336.x>
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Borjas, G. J. (2013). Market Discrimination. In *Labour Economics* (6ème éd., pp. 388–391). McGraw-Hill Education.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Zylberberg, A., & McCuaig, W. (2014). Discrimination. In *Labor Economics* (2ème éd., pp. 479–543). Amsterdam University Press.
- Daymont, T. N., & Andrisani, P. J. (1984). Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings. *The Journal of Human Resources*, 19(3), 408. <https://doi.org/10.2307/145880>
- Etezady, A., Shaw, F. A., Mokhtarian, P. L., & Circella, G. (2020). What drives the gap ? Applying the Blinder–Oaxaca decomposition method to examine generational differences in transportation-related attitudes. *Transportation*, 48(2), 857–883. <https://doi.org/10.1007/s11116-020-10080-5>
- Eurostat. (2015, August 20). Correspondence between ISCED 2011 and ISCED 1997 levels – aggregated level new. Eurostat – Statistics Explained. [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Correspondence\\_between\\_ISCED\\_2011\\_and\\_ISCED\\_1997\\_levels\\_-\\_aggregated\\_level\\_new.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=File:Correspondence_between_ISCED_2011_and_ISCED_1997_levels_-_aggregated_level_new.png)
- Eurostat. (2020, février). *Methodological Guidelines and Description of EU-SILC Target Variables 2019 operation (version février 2020)*. [https://circabc.europa.eu/sd/a/b862932f-2209-450f-a76d-9cfe842936b4/DOCSILC065%20operation%202019\\_V9.pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/b862932f-2209-450f-a76d-9cfe842936b4/DOCSILC065%20operation%202019_V9.pdf)
- Hänisch, C., & Klos, J. (2014). *A decomposition analysis of the German gender pension gap* (No. 2014–04). Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Wilfried-Guth-Stiftungsprofessur für Ordnungs- und Wettbewerbspolitik. <https://www.econstor.eu/handle/10419/107065>
- Dekkers, G., & Van den Bosch, K. (2020, février). Projections of the Gender Pension Gap in Belgium using MIDAS. Bureau Fédéral du Plan.
- Hänisch, C., & Klos, J. (2014). *A decomposition analysis of the German gender pension gap* (No. 2014–04). Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Wilfried-Guth-Stiftungsprofessur für Ordnungs- und Wettbewerbspolitik. <https://www.econstor.eu/handle/10419/107065>
- Organisation Internationale du Travail. (2016, juin). Structure of the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). International Labour Organisation. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/structure08.docx>
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal : Promoting Communications on Statistics and Stata*, 8(4), 453–479. <https://doi.org/10.1177/1536867x0800800401>
- Kitagawa, E. M. (1955). Components of a difference between two rates. *Journal of the American statistical association*, 50(272), 1168-1194. [https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01621459.1955.10501299?casa\\_token=KcQD2O5hJTEAAAAA:zFHwzYZkMmuaHKgIKmKZwfd3cUIRRfAQcXltxE3TS5J7r7j8Ma8O-bCismPCTfJ0BQS6pEC2pIA](https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01621459.1955.10501299?casa_token=KcQD2O5hJTEAAAAA:zFHwzYZkMmuaHKgIKmKZwfd3cUIRRfAQcXltxE3TS5J7r7j8Ma8O-bCismPCTfJ0BQS6pEC2pIA)
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>



© 2022

**SPF Sécurité sociale**

Centre administratif Jardin Botanique  
Tour des Finances  
Boulevard du Jardin Botanique 50  
1000 Bruxelles

**Editeur responsable**

Peter Samyn

**Layout cover**

Service Communication - Virginie Liess

**Photo**

©123rf

D 2022/10.770/05