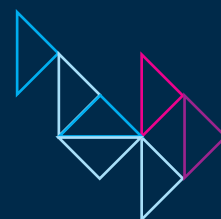


# UN CONTRAT SOCIAL PERFORMANT ET FIABLE

Commission de réforme des pensions 2020-2040



## ANNEXE 3.4

La modernisation de la **dimension familiale**  
dans les pensions légales





Avec tous nos remerciements à Frederik Swennen et Bruno Peeters pour leurs précieux commentaires, à Hans Peeters et Nina Donvil pour l'Annexe 3 ainsi qu'à Diego Collado pour les analyses empiriques concernant la répartition des revenus au sein des familles.

## Table des matières

1	Pensions entre travail et activités de soin.....	5
1.1	La stratification sociale de la répartition des revenus au sein des couples.....	5
1.2	Trois logiques, trois modèles: une approche de principe et normative.....	7
1.2.1	Solidarisation interfamiliale: droits dérivés.....	7
1.2.2	Individualisation .....	9
1.2.3	Solidarisation intrafamiliale: partage .....	10
2	Pensions en cas de décès .....	13
2.1	Incohérences dans les pensions de survie.....	13
2.2	Partage, couverture en cas de décès, et autres alternatives.....	16
2.2.1	Couverture du décès .....	16
2.2.2	Partage.....	18
3	Pensions en cas de divorce.....	22
4	Pensions au taux ménage.....	24

## Liste des tableaux

Tableau 1. Revenu, pension avant et pension après le décès du mari dans deux situations de revenus.....	14
Tableau 2. 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 partage 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 (formule en bas de page).....	19
Tableau 3. Coût du partage avec un minimum basé sur la pension en cas de veuvage en 2011, plus de 65 ans, Belgique (N = 15 940) .....	21

## Liste des figures

Figure 1. Score d'enseignement moyen des couples d'âge actif en fonction des différences de revenu entre partenaires au sein de couples en âge d'être actifs (Belgique, SILC 2011) .....	6
Figure 2. La répartition des familles d'âge actif en les déciles de revenu standardisé selon les différences de revenu intrafamiliales (la différence entre le revenu des partenaires se situe entre 0 et 15%, 15% et 33%, 33% et 60%, 60% et 100%), 2010.....	10
Figure 3. La répartition simulée des revenus des conjoints survivants en cas d'application de la logique actuelle des pensions de survie, de l'individualisation et du partage, 2010.....	22

## Liste des annexes

Annexe 1. Expériences d'autres pays en matière de partage des pensions en cas de divorce .....	25
Annexe 2. Le système allemand de partage de la pension en cas de décès .....	38
Annexe 3. Coût des pensions de survie par rapport au partage en cas de décès.....	40
Annexe 4. L'impact de la distribution des revenus au sein des couples sur le coût des scénarios alternatifs .....	42

## **1 Pensions entre travail et activités de soin**

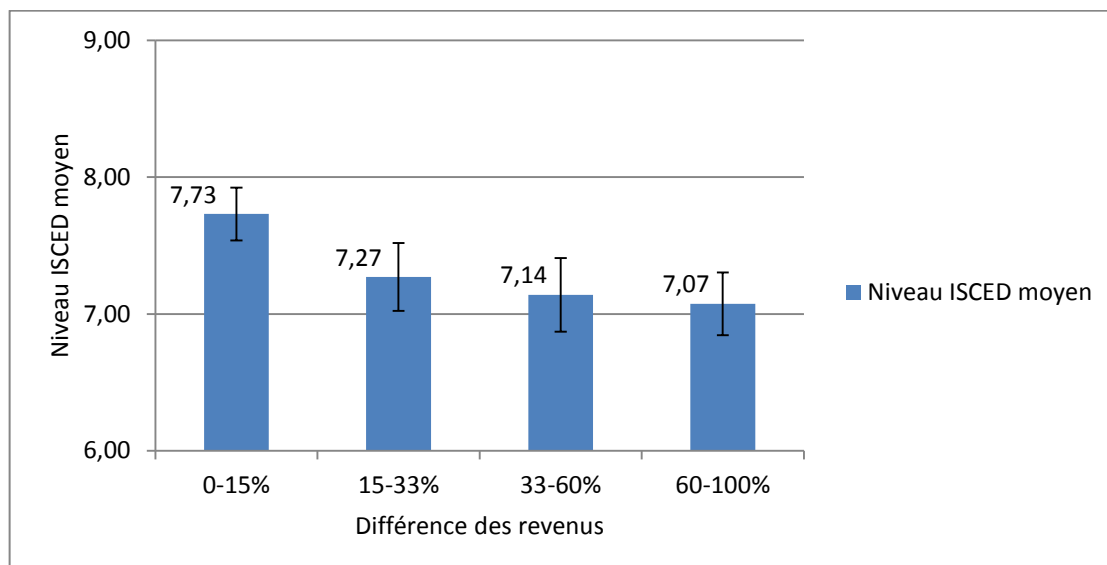
La dimension familiale est importante à deux égards quand on réfléchit aux régimes de pension. Tout d'abord, les régimes de pension actuels partent de concepts familiaux en partie dépassés. De ce fait, il existe de très nombreuses incohérences dans le fonctionnement des systèmes de droits dérivés. Deuxièmement, 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 moins qualifiés que chez les plus qualifiés. En d'autres termes, dans la société actuelle, les moins qualifiés ont une part plus importante que les plus qualifiés, et les femmes une part plus importante que les hommes dans le volume de travail non rémunéré. Il faut donc viser à une répartition plus équilibrée entre travail formel et travail 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 (congés 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: parmi ceux qui avaient entre 25 et 55 ans en 2010, dans plus que la moitié des couples (53%) la différence de revenu atteignait plus d'un tiers. 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 (voir figure 1 en annexe 4 de cette note). Une donnée importante concerne la stratification sociale de la répartition des revenus au sein des familles. Les couples inégalitaires ont clairement un

profil d'enseignement plus faible que ceux qui sont plus égalitaires: on peut le déduire de la figure ci-dessous, qui reprend la répartition des couples d'âge actif (en 2010) selon le niveau d'enseignement cumulé du mari et de la femme.

**Figure 1. Score d'enseignement moyen des couples d'âge actif en fonction des différences de revenu entre partenaires au sein de couples en âge d'être actifs (Belgique, SILC 2011)**



Source: voir annexe 4

Les couples égalitaires ont des revenus plus élevés que les couples inégalitaires. Ces derniers sont surreprésentés dans les groupes de revenus inférieurs (voir la figure 2 ci-dessous). Bien que la ligne correspondant à la distribution des couples fortement inégalitaires (où la différence de revenus dépasse 60%) en fonction du revenu du ménage montre, après une forte baisse lorsqu'on passe des déciles inférieurs vers les déciles supérieurs, un mouvement ascendant à partir du huitième décile, ce sont surtout les revenus des partenaires de personnes avec un bas revenu qui s'écartent le plus du revenu de leur partenaire. Pour des raisons liées aux chances 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 au détriment de la femme.

## **1.2 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 pension – 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 40 dernières années: la généralisation des couples à deux revenus, l’augmentation du nombre de divorces et la croissance des formes de vie communes 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.

### **1.2.1 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 solidarité 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: les dépenses annuelles totales pour les pensions de survie se chiffrent à 6 173 millions d'euros environ, ce qui correspond à quelque 18% de toutes les dépenses liées aux pensions (dépenses brutes pour les pensions de retraite et de survie). On évalue le coût des pensions au taux ménage à 943 millions d'euros, soit à peu près 3% de la totalité des dépenses liées aux pensions (chiffres CESO, voir annexe 2).<sup>1</sup>

Ces systèmes de droits dérivés ne sont plus satisfaisant, 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.

---

<sup>1</sup> Dans la sécurité sociale – lors de l'octroi des allocations prévues en cas de maternité, de soins aux enfants, de soins palliatifs – la valeur des activités de soins est exprimée sous la forme d'un pourcentage du revenu perdu. L'intégration de ces situations en tant que « périodes assimilées » dans la structuration de la pension permet de comptabiliser une partie des activités non monétaires sur une base individuelle. Éléments non comptabilisés: les tâches familiales (par exemple grâce au travail à temps partiel) qui ne sont pas intégrées dans ces systèmes, l'impact négatif de ces congés et des activités de soins en général sur le revenu professionnel, et l'impact positif de la concentration des activités de soins auprès d'un seul partenaire sur les revenus de l'autre partenaire.

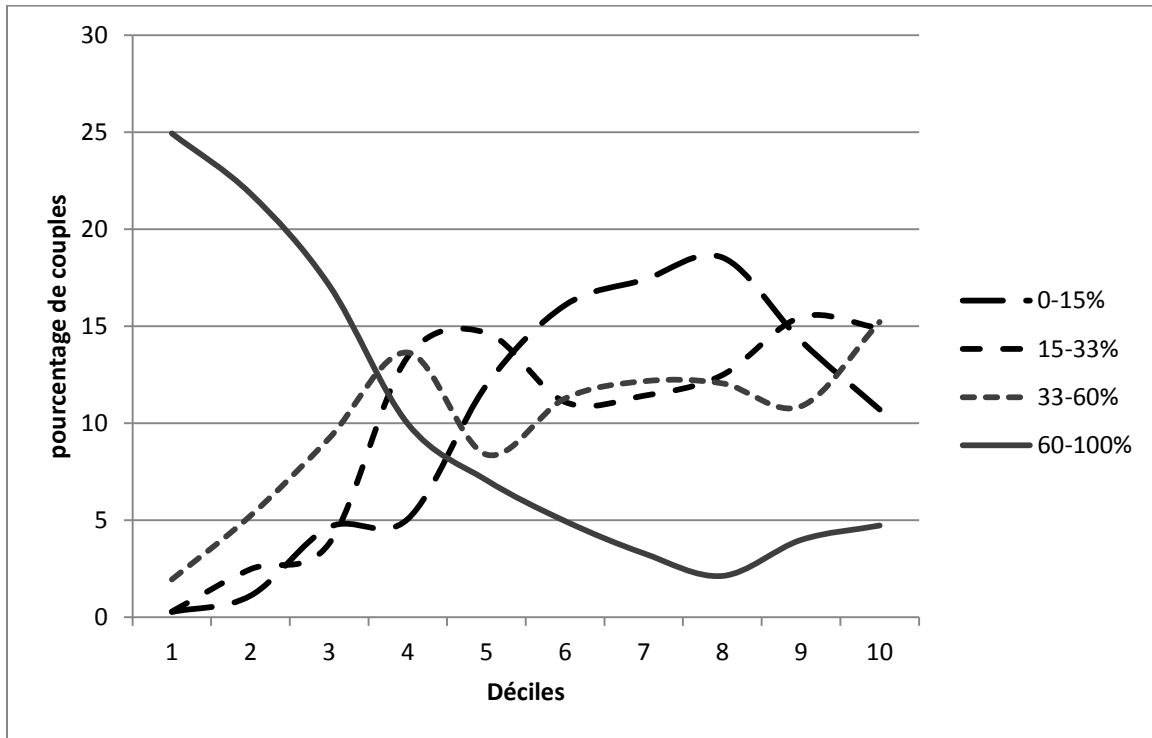
### 1.2.2 Individualisation

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 (pour plus d'explications, voir le graphique 4 dans l'annexe 3 au présent document) illustre l'importance de cette remarque. Les couples - il s'agit de personnes qui en 2010 étaient en âge d'être actifs - où règne une forte asymétrie entre les revenus individuels (la différence entre les deux revenus est de 60% ou plus) sont clairement surreprésentés dans les catégories de revenus les plus faibles; ils connaissent également un risque de pauvreté beaucoup plus élevé (voir tableau 3 dans la même annexe), et se caractérisent par un profil de formation plus faible (voir graphique 2 *ibidem*).

**Figure 2. La répartition des familles d'âge actif en les déciles de revenu standardisé selon les différences de revenu intrafamiliales (la différence entre le revenu des partenaires se situe entre 0 et 15%, 15% et 33%, 33% et 60%, 60% et 100%), 2010**



Source: SILC (2011) année des revenus 2010

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)?

### 1.2.3 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 réduits 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 points acquis au total par les deux partenaires pendant une période de vie commune puis l'inscription, dans le compte de pension individuel de chacun des partenaires, de la moitié de ces points totaux. Ainsi chacun des partenaires devient titulaire de droits de pension, devenus propres par leur inscription en compte, que ces points 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 appliqué dans plusieurs pays, dont la Suisse, l'Allemagne, les Pays-Bas, le Canada et les USA (pour plus d'informations, voir les annexes 1 et 2). 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>2</sup> certains pourraient le percevoir comme inéquitable. Une réponse négative à cette question soulèverait une autre question d'ordre pratique: même si nous n'entendons nous occuper que d'une répartition inégale du travail rémunéré et non-rémunéré, 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 moins) importantes de travail à temps partiel et d'interruptions temporaires. Comme

---

<sup>2</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.

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. Et c'est bien ainsi: si tout se faisait dans le circuit monétaire, cela deviendrait impayable. Cependant, suite au caractère flexible et disparate de la façon 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'option qu'appliquent certains pays (p.ex. la rémunération de l'éducation des enfants en l'Allemagne, ou du fait d'avoir plus de trois enfants en France) ne semble pas non plus la voie à privilégier. 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 de faire 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 contrepoids 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>3</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 inabordables - si elles ne sont pas suffisamment prises à cœur, notamment par les systèmes

---

<sup>3</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.

de pension – pourraient accroître l'insécurité sociale, par exemple par une augmentation de la pauvreté ou par 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. Des exemples puisés à l'étranger (voir les annexes 1 et 2 au présent document) démontrent que cette tâche n'est pas simple. 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 4 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 cinq 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>4</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>5</sup>

---

<sup>4</sup> Voir plus loin pour une brève explication du choix de ce paramètre.

<sup>5</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.

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 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 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 1.600 euros	PMG: 1.123,34 euros par mois	/
Femme	Carrière de 45 ans Salaire de 1.400 euros	PMG: 1.123,34 euros par mois	on atteint 1.235,22 euros (la PMG pension de retraite famille x 80% x 1,1)
Ensemble	Salaire de 3.000 euros	Somme des PMG: 2.246,67 euros	
<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 3.000 euros	75% de 3.000 = 2.250 euros	/
Femme	/	/	1.800 euros
Ensemble	Salaire de 3.000 euros	Pension de 2.250 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 euros par mois; le conjoint survivant a une pension de retraite de 500 euros. La pension de survie à payer se chiffre alors à 1.550 euros.*

*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 euros, 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 x 45/45 x 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 x 45/45 x 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 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) inégalement 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?

### **2.2.1 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) trois des 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 troisième problème reste toutefois entier.

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.

Comparée à la réglementation actuelle, ces propositions sont moins avantageuses 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.

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 *pro rata*, on s'écarte bien entendu de l'idée que le niveau de vie est garanti par la couverture décès.

Lorsque le conjoint survivant n'a pas encore de pension de retraite, on peut également appliquer les deux formules proposées. Ce calcul peut indifféremment servir à l'allocation de transition et à une pension de survie pour 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.

Il y a deux possibilités pour définir le revenu du conjoint survivant: soit on calcule une pension de retraite théorique soit on prend le revenu actuel du survivant comme base de calcul. Si l'on suit le deuxième raisonnement, l'allocation de transition et la pension de survie si le conjoint survivant n'a pas encore de pension de retraite deviennent un revenu de remplacement 'sui generis': dans ces cas, il faut en effet utiliser comme base de calcul la somme d'un revenu de travail et/ou d'un revenu de remplacement du partenaire survivant et la pension de retraite (théorique) du partenaire décédé.

Si le défunt était encore au travail, ce scénario doit inclure une pension de retraite fictive pour le celui-ci: c'est parfaitement possible sur la base des points qui se trouvent sur son compte. Il faut toutefois procéder à une extrapolation pour faire les calculs en fonction d'une carrière normale en Autrement dit, la fraction de carrière est calculée en tenant compte du nombre d'années dans lesquelles le défunt aurait pu travailler (comparable en l'occurrence au mode de calcul actuel).

Des simulations approximatives suggèrent qu'il est possible de procéder à de telles réformes, au sein du groupe actuel des retraités mariés, de manière budgétairement neutre, voire avec un gain budgétaire (voir à ce sujet l'annexe 3).

Il a déjà été décidé d'augmenter la limite d'âge pour l'allocation de transition, de 45 ans actuellement à 50 ans en 2025. Nous proposons de la retarder fortement, à 55 ans en 2025, avec par

la suite au moins une évolution supplémentaire en fonction de l'évolution générale des critères d'âge. En partant de l'idée que chacun devra travailler plus longtemps, on peut envisager de faire correspondre la limite d'âge pour l'allocation de transition avec l'âge auquel le partenaire survivant peut lui-même demander une retraite anticipée.

### 2.2.2 Partage

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 points 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 partage 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  $P_{Mii}$  = 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.

**Tableau 2. 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 partage 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 (formule en bas de page).**

		Pension			conjoint décédé	Ratios de remplacement (revenu de la pension après décès en% du revenu de la pension en cas de vie)
		PMI1	PMI2	PMI1 + PMI2		
1	vie pension de survie splitting*	1500	500	2000	1500 1500	75 75
2	vie pension de survie splitting	1500	1500	3000	1500 2250	50 75
3	vie pension de survie splitting	1500	0	1500	1200 1125	80 75
4	vie pension de survie splitting	1000	1000	2000	1000 1500	50 75
5	vie pension de survie splitting	2500	0	2500	2000 1875	80 75
6	vie pension de survie splitting	1350	1350	2700	1350 2025	54 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  $PM_i$  = 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.

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 3 et dans le tableau 3 ci-dessous 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). Si le transfert est limité à 15%, il serait également possible de prévoir une pension correspondant à la GRAPA.

**Tableau 3. 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: voir annexe 2.

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.

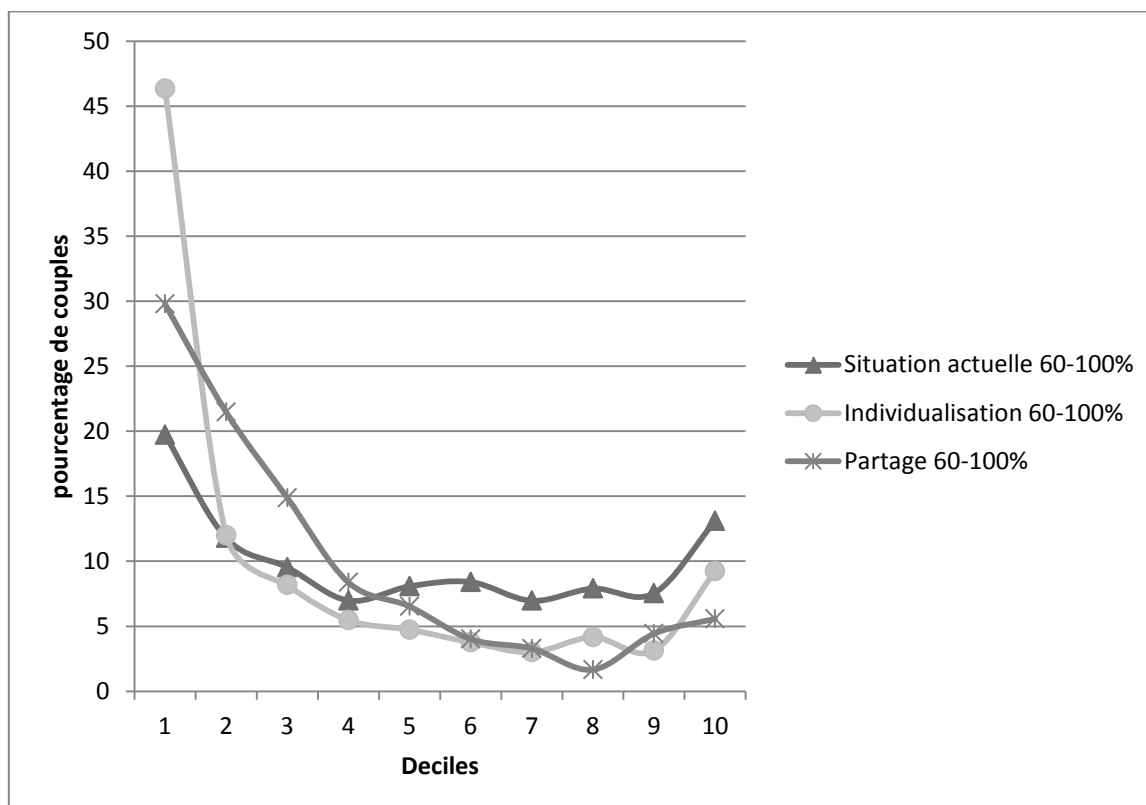
Le schéma de base des pensions de survie pourrait donc se présenter comme suit:

- 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
- 15% de la totalité des points 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.

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 (voir l'annexe 4 et le graphique ci-dessous).

**Figure 3. La répartition simulée des revenus des conjoints survivants en cas d'application de la logique actuelle des pensions de survie, de l'individualisation et du partage, 2010**



Source: SILC 2010 et calculs propres ; pour une description complète des hypothèses et des modes de calcul, voir l'annexe 4 à ce document.

### 3 Pensions en cas de divorce

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 solutions sont possibles pour remédier à cela.

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)?

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 compensatoire pourrait être accordée.<sup>6</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>7</sup>. Ce type de réglementation existe dans plusieurs pays ( voir l'annexe 2 ).

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 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 - dans lequel l'apport (ou les 'points') des années de mariage ou de cohabitation légale tel(s) qu'il(s) peu(ven)t être fixé(s) au moment du divorce (compte tenu de la législation en vigueur et des éléments relatifs à la carrière connus à ce moment) sont partagés au prorata du nombre d'années de mariage ou de cohabitation légale - organise la solidarité intrafamiliale au sein des systèmes de pension. Les risques liés aux capacités de gains asymétriques sont ainsi solidarisés à l'intérieur des familles. Mais d'autres raisons plaident aussi pour l'instauration d'une certaine solidarisation au niveau du régime de pension. 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 en effet un revenu inadéquat, même si la pension unique est supérieure à la moyenne. Du fait

---

<sup>6</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 "verevening 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.

<sup>7</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.).



notamment (comme on l'a vu plus haut) que le risque de divorce est en partie un 'risque social', une certaine solidarisation au niveau du système se justifie.

#### **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 socio-démographiques 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.

## **Annexe 1. Expériences d'autres pays en matière de partage des pensions en cas de divorce**

Dans divers pays, les pensions légales et/ou complémentaires sont scindées entre (ex)-époux. Il semble utile de tirer les leçons des expériences en matière de partage des pensions dans ces pays si l'on souhaite instaurer une formule similaire en Belgique. La présente note traite des expériences de partage des pensions en Allemagne, au Canada, en Suisse, en Australie, aux Pays-Bas et aux États-Unis. Quelques conclusions générales sont formulées en fin de note.

### **Allemagne**

L'Allemagne pratique le partage des pensions depuis 1977. Ce système a été instauré dans le cadre d'une réforme générale du droit des divorces privilégiant le concept selon lequel le mariage est un partenariat. Les deux époux font des efforts communs pour parvenir à un certain revenu, et le fait qu'ils se partagent ce revenu commun lorsque leur mariage prend fin n'est donc que justice.

Le partage des pensions ne porte pas uniquement sur les pensions légales: il s'applique également aux pensions complémentaires, aux pensions du secteur public et aux assurances vie individuelles qui prévoient le versement d'une rente.

Initialement, tous les droits à la pension étaient cumulés. A cette fin, les époux devaient signaler au tribunal qui avait à connaître de leur divorce tous les droits à la pension qu'ils avaient constitués pendant le mariage. C'était alors au tribunal de définir la valeur de tous les droits à la pension des deux époux, en ayant recours aux méthodes de valorisation des pensions légales. Le tribunal attribuait ensuite la moitié de la différence en matière de droits à la pension à l'époux qui en avait constitué le moins pendant la durée du mariage.

Il s'est avéré que ce système était beaucoup trop complexe. L'évaluation et le calcul des droits à la pension impliquaient l'obligation de tenir compte d'une multitude de règles différentes. Les choses étaient notamment compliquées par la nécessité de convertir les droits relatifs aux pensions complémentaires etc. dans une estimation cadrant avec le système des pensions légales. En fin de compte, seuls les experts s'y retrouvaient encore dans le système de partage des pensions,

C'est pourquoi un mouvement prônant la réforme du système est né dès 1999. Cette réforme s'est finalement concrétisée en 2004. Désormais, le principe directeur est celui du partage interne ('interne Teilung'): on ne totalise plus tous les droits à la pension pour attribuer ensuite la moitié de la différence au partenaire dont le total des droits à la pension est le moins élevé. Aujourd'hui, on examine chaque système de pension séparément: on compare les droits à la pension que les deux époux ont constitués au sein du système de pension pendant la durée du mariage, et l'on attribue la moitié de la différence relative à ces droits à la pension au sein de ce système à l'époux qui a constitué les droits à la pension les moins élevés dans ce système. On crée ainsi deux droits à la pension au sein du même système.

Le principe du partage interne comporte quelques exceptions. L'une d'entre elle va de soi: si le mari et la femme ont déjà constitué des droits dans le système des pensions légales et disposent par conséquent d'un compte pension propre dans ce système, aucun nouveau compte pension supplémentaire n'est ouvert. En l'occurrence, la moitié de la différence des droits à la pension

constitués pendant la durée du mariage est versée sur le compte pension de l'époux qui a constitué les droits à la pension les moins élevés pendant la durée du mariage.

En parallèle, pour les systèmes de pension qui concernent des groupes spécifiques, il faut continuer à utiliser l'ancien système de splitting externe ('externe Teilung'). Pour les droits à la pension dans ces systèmes spécifiques, comme les pensions du secteur public, il faut encore avoir recours aux transferts de valeur selon le système des pensions légales.

Mais il est également possible de s'écarter du principe du splitting interne. Ainsi, dans le cadre des pensions complémentaires, les (ex-)époux et les organismes de pension peuvent convenir d'adopter un partage externe. Dans ce cas, l'(ex-)époux à qui des droits à la pension supplémentaires sont octroyés dans le contexte d'un partage transfère ceux-ci à l'organisme de pension auquel il ou elle est déjà affilié(e).

Le nouveau système de partage des pensions en Allemagne semble moins complexe que l'ancien, et il a au demeurant réorganisé en profondeur le rôle et la responsabilité des organismes de pension et des avocats spécialisés dans les divorces:

- dans l'ancien système, le rôle des organismes de pension se limitait à signaler au tribunal les divers droits de pension. Aujourd'hui, les organismes de pension doivent gérer deux comptes pension au lieu d'un seul, sachant qu'ils ont affaire à deux affiliés possédant chacun son profil de risque propre. En même temps, ils doivent envisager de s'écarter de ce partage interne lorsque c'est à l'avantage de leurs affiliés.
- Dans l'ancien système, les avocats spécialisés en divorces devaient au premier chef veiller à ce que les données requises soient communiquées au tribunal pour que celui-ci puisse calculer et ordonner le partage. Aujourd'hui, leur rôle privilégie beaucoup plus le conseil et l'encadrement. Ils doivent définir avec leur client la solution la plus favorable pour ce dernier. En d'autres mots, ils doivent connaître de manière bien plus approfondie qu'auparavant les divers systèmes de pension, les droits à la pension que l'on acquiert au sein de ces systèmes, ainsi que les règles que ces systèmes appliquent.<sup>8</sup>

## Canada

Depuis le 1er janvier 1978, le partage des pensions est en vigueur dans le Canada Pension Plan (CPP)<sup>9</sup>. Le CPP fait partie des pensions légales canadiennes et est basé sur le paiement de cotisations. La pension du CPP s'ajoute à la pension de base, calculée en fonction du nombre d'années où l'on a vécu au Canada. Pour bénéficier d'une pension CPP complète, il faut avoir cotisé pendant au moins 40 ans. Le but du CPP est que le retraité ait droit à une pension correspondant à 25% de son salaire moyen sur l'ensemble de sa carrière, avec un plafond de 50.100 dollars canadiens<sup>10</sup> (33.040,95

---

<sup>8</sup> La description du partage des pensions en Allemagne est basée sur H.-D. STEINMEYER, "Credit-Splitting in Case of Divorce in Canada, Germany and the USA".

<sup>9</sup> Un système similaire, le Régime des Rentes du Québec.

<sup>10</sup> Montant valable pour l'année 2012.

euros). En pratique, une pension CPP atteint au maximum 986,67 dollars canadiens<sup>11</sup> par mois (650,71 euros).

Initialement, le partage des pensions ne s'appliquait qu'entre époux. Ceux-ci devaient avoir été mariés pendant au moins 36 mois, et il fallait que le splitting soit demandé dans les 36 mois suivant le jugement final prononçant le divorce ou l'annulation du mariage.

Une importante modification de la loi est entrée en vigueur le 1er janvier 1987. Elle était destinée à annuler une décision de jurisprudence datant de 1983 selon laquelle une disposition d'une convention de divorce prévoyant que les époux renoncent à tous les droits sur leur patrimoine respectif impliquait automatiquement la renonciation au droit au partage des pensions.

A partir du 1er janvier 1987, le partage des pensions a donc été rendu obligatoire. Cependant, une convention de divorce peut encore prévoir une renonciation au partage de la pension CPP à trois conditions:

- une disposition de la convention de divorce stipule expressément qu'il y a renonciation au partage de la pension CPP;
- cette disposition est autorisée par le droit de la province canadienne concernée (dans la pratique, le Saskatchewan, le Québec, la Colombie Britannique et l'Alberta autorisent cette disposition);
- la convention de divorce ne peut avoir été annulée par une décision judiciaire.

Cette exception était indispensable compte tenu du partage des compétences entre les pouvoirs publics fédéraux canadiens et les provinces. La sécurité sociale relève de la compétence des pouvoirs publics fédéraux canadiens, mais ce sont les Provinces qui sont compétentes pour le droit des régimes matrimoniaux.

La modification de la loi qui est entrée en vigueur le 1er janvier 1987 a entraîné d'autres adaptations. La durée du mariage a été réduite de 36 à 12 mois. La nécessité de demander le splitting dans les 36 mois suivant le jugement final prononçant le divorce ou l'annulation du mariage a également disparu. Le partage a également été déclaré applicable à la fin de la cohabitation légale<sup>12</sup>. Plus tard, en 2007, un délai pour la demande de partage a été réinstauré. Depuis lors, la demande de partage doit avoir lieu dans les 4 années suivant le divorce. Les ex-époux peuvent toutefois convenir qu'un partage peut être sollicité plus de 4 années après le divorce.

On remarquera qu'en dépit du fait que le partage des pensions est en principe obligatoire dans le cadre du CPP, il n'est que peu question de splitting de la pension CPP dans la pratique. Par exemple, bien que le nombre de divorces au Canada (hors Québec) ait atteint 60 163 en 2004, seules 9 085 personnes ont demandé un partage de la pension CPP pour la même année via Service Canada, le guichet unique pour les citoyens de l'autorité fédérale canadienne. Il n'y a donc recours au partage de la pension CPP que dans 15% de la totalité des divorces.

---

<sup>11</sup> Montant valable pour l'année 2012.

<sup>12</sup> En 2000, le principe du partage s'est étendu aux formes de cohabitation légale entre deux partenaires du même sexe.

Manifestement, de nombreuses personnes négligent d'introduire une demande de partage de la pension CPP, même si l'opération peut leur permettre de percevoir une pension CPP supplémentaire de 136 dollars canadiens par mois (89,69 euros) après vingt années de cohabitation.

Plusieurs raisons expliqueraient ce faible taux de recours au partage de la pension CPP. Une cause importante est bien entendu le fait que, dans les quatre provinces canadiennes où l'opération est possible, de nombreuses conventions de divorce prévoient que la pension CPP ne sera pas scindée. Une autre cause importante serait que le principe du partage de la pension CPP serait encore peu connu, en dépit du fait qu'il a été instauré le 1er janvier 1978. La connaissance en matière de partage serait peu répandue non seulement entre (ex-)époux, mais elle laisserait également à désirer parmi les professionnels assistant les époux dans les procédures de divorce, comme les avocats.

Une autre raison encore serait que le montant de la pension CPP partagée serait trop faible par rapport à la procédure administrative à parcourir pour obtenir le partage. On peut en effet qualifier de modestes les pensions versées par le Canada Pension Plan, même d'un point de vue belge. En même temps, de nombreuses femmes renonceraient à demander le partage de la pension CPP parce qu'après le divorce, elles tiennent à tout prix à être autonomes et ne veulent plus dépendre, pour une partie de leur pension, de ce que leur ex-conjoint gagnait pendant leur relation<sup>13</sup>.

## **Suisse**

En Suisse il y a un partage des pensions dans le premier et le deuxième pilier.

### *Partage dans le premier pilier<sup>14</sup>*

Le splitting dans le premier pilier ( 'Prévoyance Publique ' ) a été introduit en 1997. Cela signifie la division en deux parts égales du total des revenus des conjoints pendant les années de mariage et l'attribution d'une part à chacun d'eux. Ce montant est inscrit au compte AVS individuel de chacun. Pour chaque année de mariage la pension est calculée sur base de 50% du revenu propre de l'activité lucrative et de 50% du revenu de l'activité lucrative du conjoint. Les bonifications pour tâches éducatives ou d'assistance acquises durant les années de mariage sont elles aussi partagées. Le partage n'est effectué que lorsque les deux conjoints ont droit à une pension. Aussi longtemps que seul l'un des conjoints peut prétendre à la pension, celle-ci est calculée sur la base des revenus non partagés. Pour une personne veuve, le partage des revenus n'intervient qu'à la naissance du droit à une pension de vieillesse ou d'invalidité. Pour les personnes divorcées, le partage des revenus est effectué soit au moment du divorce à la demande des conjoints divorcés (dépôt d'une demande commune ou séparée), soit d'office lors de l'ouverture du droit à la rente.

---

<sup>13</sup> Les informations sur le Canada sont basées sur: HUMAN RESOURCES AND SOCIAL DEVELOPMENT CANADA, "Canada Pension Plan. Credit splitting: A Guide for the Legal Profession", mars 2008, 14 p. et D. EASTON, "Divorce and the division of Canada Pension Plan credits", Simon Fraser University, 2009, 71 p.

<sup>14</sup> AXA Winterthur, "Ce qu'il faut savoir du 1er pilier", januari 2014, 12.

### *Partage dans le deuxième pilier*

Depuis le 1er janvier 2000<sup>15</sup>, la prévoyance professionnelle (2<sup>ème</sup> pilier<sup>16</sup>) est partagée en cas de divorce<sup>17</sup>. Le 1<sup>er</sup> pilier est également soumis au partage. Il est totalement réglé par le droit des assurances sociales: les cotisations des conjoints sont portées au compte de chacun par moitié (« splitting »).

Les dispositions relatives au partage de la prévoyance professionnelle sont les suivantes:

- Lorsqu'un des époux au moins est affilié à une institution de prévoyance professionnelle et qu'aucun cas de prévoyance n'est survenu, chaque époux a droit à la moitié de la prestation de sortie de son conjoint calculée pour la durée du mariage.

Lorsque les conjoints ont des créances réciproques, seule la différence entre ces deux créances doit être partagée.

- Une indemnité équitable est due lorsqu'un cas de prévoyance est déjà survenu pour l'un des époux ou pour les deux ou que les prétentions en matière de prévoyance professionnelle acquises durant le mariage ne peuvent être partagées pour d'autres motifs.  
Le juge peut astreindre le débiteur à fournir des sûretés si les circonstances le justifient.
- Un époux peut, par convention, renoncer en tout ou en partie à son droit, à condition qu'il puisse bénéficier d'une autre manière d'une prévoyance vieillesse et invalidité équivalente.
- Le juge peut refuser le partage, en tout ou en partie, lorsque celui-ci s'avère manifestement inéquitable pour des motifs tenant à la liquidation du régime matrimonial ou à la situation économique des époux après le divorce.

Ces dispositions ont très vite été l'objet de nombreuses critiques. Certains trouvaient les règles trop rigides et souhaitaient accorder une plus grande marge de manœuvre aux candidats au divorce. D'autres estimaient que les nouvelles dispositions étaient plus ou moins systématiquement au détriment du conjoint n'exerçant pas d'activité lucrative. La difficulté d'appliquer les dispositions dans la pratique et l'insécurité juridique qui en résulte ont été également invoquées.

A la lumière de ces critiques, l'Office fédéral de la justice a institué une commission d'experts en 2007, chargée d'évaluer les changements nécessaires et de présenter des propositions en la matière. Se fondant sur ces travaux, le Département fédéral de justice et police a élaboré un avant-projet que le Conseil fédéral a mis en consultation en décembre 2009. Le gouvernement a pris connaissance des

---

<sup>15</sup> Jusque-là, l'époux divorcé ne percevait aucune part relative à la prévoyance professionnelle; il ne pouvait avoir recours qu'à une contribution d'entretien.

<sup>16</sup> Le 1<sup>er</sup> pilier est également soumis au partage. Il est totalement réglé par le droit des assurances sociales: les cotisations des conjoints sont portées au compte de chacun par moitié (« splitting »). Le 3<sup>ème</sup> pilier est soumis au régime matrimonial. En cas de divorce, il est partagé dans le cadre de la liquidation du régime matrimonial selon les principes applicables au régime choisi par les époux.

<sup>17</sup> Les informations relatives à la Suisse sont basées sur: Département fédéral de justice et police, « Code civil (Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce), Rapport explicatif, Décembre 2009 », 41pp; Département fédéral de justice et police, « Révision partielle du Code civil (Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce), Rapport sur les résultats de la procédure de consultation », octobre 2010, 28 pp; Message du Conseil fédéral suisse du 29 mai 2013 concernant la révision du code civil suisse (Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce).

résultats de la procédure de consultation et chargé la commission fédérale de la prévoyance professionnelle (commission LPP) de revoir les bases de calcul inscrites dans l'avant-projet.

Un projet actuellement soumis au Parlement se fonde sur les propositions de la commission d'experts et de la commission LLP et tient compte des résultats de la procédure de consultation.

Ce projet prévoit de réformer notamment les points suivants:

- Les prestations de prévoyance acquises durant le mariage doivent aussi être partagées par moitié lorsque le cas de prévoyance (invalidité ou retraite) est déjà survenu pour le conjoint débiteur au moment du divorce.
- Le projet précise et assouplit les conditions qui doivent être remplies pour que le juge ou les conjoints puissent déroger au principe du partage par moitié des prestations de prévoyance acquises durant le mariage.
- Les institutions de prévoyance seront tenues de signaler périodiquement tous les détenteurs d'avoir de prévoyance à la Centrale du 2<sup>ème</sup> pilier. Cette mesure est destinée à faciliter la tâche du juge du divorce qui doit prendre en compte tous les avoirs de prévoyance lors du partage.
- Le projet permet de garantir le transfert d'une part équitable d'avoir de la prévoyance obligatoire lors du partage, avoirs qui bénéficient d'un taux d'intérêt minimal<sup>18</sup>.
- Le projet prévoit que le versement en capital effectué par l'institution de prévoyance n'est possible<sup>19</sup> que si le conjoint de l'assuré donne son consentement écrit.
- S'il n'y a pas d'autre possibilité, un conjoint pourra faire transférer les avoirs de prévoyance obtenus lors du partage dans l'institution supplétive et les faire convertir en rente<sup>20</sup>.
- Le projet comporte des dispositions visant à clarifier le statut du partage de la prévoyance professionnelle dans le contexte international. Le partage de la prévoyance et le divorce en tant que tels seront régis exclusivement par le droit suisse. Les tribunaux suisses auront une compétence exclusive pour le partage des avoirs détenus auprès des institutions de prévoyance suisses.

---

<sup>18</sup> Chaque employeur est obligatoirement tenu d'assurer une part au titre de la prévoyance professionnelle dont le montant est fixé (part obligatoire). L'employeur peut facultativement assurer une part qui sort du cadre obligatoire (part surobligatoire). Le Conseil fédéral fixe chaque année le taux d'intérêt minimal pour la part obligatoire. Ce taux minimum n'est pas applicable à la part surobligatoire. Le taux minimum applicable à la part surobligatoire est généralement moins intéressant.

<sup>19</sup> Qu'il s'agisse d'avoirs obligatoires ou surobligatoires.

<sup>20</sup> Pour financer la prévoyance sociale, chaque employeur doit fonder une œuvre de prévoyance qui regroupe les salariés assujettis à l'assurance obligatoire. Cette institution doit être juridiquement séparée et indépendante et se présenter sous la forme d'une fondation, d'une coopérative ou d'un établissement de droit public. Les employeurs peuvent, soit fonder une institution de prévoyance eux-mêmes, soit adhérer à une fondation collective ou commune, généralement gérée par une compagnie d'assurances, une banque ou une association. Si l'employeur ne fonde pas une œuvre de prévoyance, c'est-à-dire s'il ne remplit pas son obligation d'assurance envers ses employés, son entreprise est automatiquement affiliée à l'institution supplétive.

## Australie

En Australie, l'État ne fournit qu'une prestation sociale aux personnes âgées, l'Age Pension. Le gros des revenus des vieux jours provient du plan de pension employeur. Depuis 1992, tous les employeurs australiens doivent obligatoirement proposer un plan de pension à leurs travailleurs. La quote-part du travailleur doit atteindre au moins 9,25% du salaire. Pour 2021-2011 au plus tard, celle de l'employeur devra correspondre à au moins 12% du salaire. Le travailleur peut également effectuer lui-même des versements dans le plan de pension de son employeur. La grande majorité de ces plans de pension sont de type DC. La plupart des versements s'effectuent sous la forme d'un capital.

Depuis le 28 décembre 2002, les droits constitués pendant la durée d'une relation dans un plan de pension employeur sont en principe scindés. Le gouvernement australien de l'époque avait en effet constaté que les femmes constituaient beaucoup moins de droits à la pension dans le plan de pension employeur que les hommes. Pourtant, ces droits à la pension représentaient déjà en moyenne 25% du patrimoine familial en 1997. En même temps, il a été constaté que les conventions de divorce ne s'attachaient guère aux droits constitués dans le cadre d'un plan de pension employeur. Seules 46% de ces conventions auraient réglé cet élément. De plus, ce type de règlement contractuel prévoit souvent que la femme renonce à une partie des droits à la pension du mari en échange, par exemple, du logement familial. Sachant que les plans de pension employeur constituent la majeure partie des pensions en Australie, et que les femmes, principalement, risquent de disposer de revenus insuffisants une fois retraitées, le gouvernement a estimé équitable d'attribuer à la femme une partie des droits à la pension constitués par l'homme dans le cadre d'un plan de pension employeur pendant la durée d'une relation<sup>21</sup>.

En principe, c'est aux anciens partenaires qu'il incombe de trouver un règlement pour le splitting de la pension. Ce règlement doit être spécifique, et il doit s'agir d'une convention distincte. Le règlement concernant le splitting de la pension ne peut donc pas faire partie de la convention de divorce réglant tous les autres aspects du divorce. Les parties sont obligées de recourir à l'assistance d'un avocat pour établir un règlement contractuel relatif au partage de la pension.

En Australie, il n'existe manifestement pas de registre central des pensions. Il faut donc commencer par demander les informations nécessaires auprès des exécuteurs des plans de pension concernés, et ceux-ci peuvent porter des frais en compte pour la fourniture des informations en question. Il faut aussi savoir que l'Australie connaît sept formes distinctes de plans de pension. Il convient donc de bien s'assurer de la forme de pension concernée si l'on veut chiffrer correctement les droits à la pension constitués. Néanmoins, cette opération n'est pas impérative pour la conclusion d'une convention relative au partage de la pension. Ainsi, les ex-partenaires peuvent convenir qu'un capital donné est mis de côté pour l'un d'entre eux dans le plan de pension. La pension que cette personne percevra au final dépendra des rendements qui pourront être obtenus sur ce montant.

Les ex-partenaires peuvent toutefois aussi convenir que les droits à la pension constitués pendant la durée d'une relation ne seront pas immédiatement scindés, mais ne seront partagés qu'à une date ultérieure. Ce type de convention, connu sous le nom de 'flagging agreement', est notamment utilisé

---

<sup>21</sup> T. HENN en J. BOUJOS, "The Penthouse, the Porsche or the Pension: Superannuation and Divorce", *Revenue Law Journal*, volume 13, n°. 1, 2003, 26-57.



pour les plans de pension DB. On attend alors le départ à la retraite pour définir la partie du capital à distribuer qui revient à l'ex-partenaire. Un 'flagging agreement' sera fréquemment conclu lorsqu'un des ex-partenaires est proche de la retraite.

Si les ex-partenaires ne sont pas en mesure de se mettre d'accord, c'est un juge des familles qui assurera la répartition des droits à la pension. Celui-ci n'est toutefois pas obligé de partager les droits à la pension entre les ex-partenaires. Il peut décider qu'il ne peut être question d'un partage des pensions si celui-ci n'est pas équitable au vu des circonstances spécifiques<sup>22</sup>.

L'un dans l'autre, on peut dire que la situation sur le plan du partage des pensions en Australie est paradoxale. Bien que le législateur parte du principe que les droits à la pension sont scindés, les ex-partenaires conservent dans la pratique une grande marge de manœuvre contractuelle. Ainsi, ils peuvent par exemple convenir d'un partage minimal en contrepartie d'une certaine répartition d'autres biens. En même temps, le fait que les ex-partenaires ne doivent pas commencer par valoriser les droits à la pension constitués avant de conclure un accord portant sur le partage des pensions (*cf. supra*) peut entraîner une valorisation trop faible des droits à la pension constitués. Certains commentateurs estiment dès lors qu'il aurait mieux valu que le législateur australien impose d'emblée un partage par moitiés des droits à la pension constitués pendant la durée d'une relation<sup>23</sup>.

Force est en outre de constater que, manifestement, de nombreux Australiens ignorent qu'en cas de divorce, ils doivent établir un règlement contractuel concernant le partage des droits à la pension constitués. Une étude récente a en effet montré qu'un accord portant sur la répartition des droits de pension constitués n'intervient que dans 17% de tous les divorces<sup>24</sup>. Pourtant, l'absence d'accord en matière de répartition des droits à la pension peut entraîner qu'une personne divorcée doive travailler jusqu'à 10 années de plus pour percevoir une pension décente<sup>25</sup>. En effet, comme on l'a vu, les droits à la pension constitués dans le cadre d'un plan employeur constituent la majeure partie des pensions australiennes.

## **Pays-Bas**

Aux Pays-Bas, la loi VPS ('*verevening pensioenrechten bij scheiding*'), ou imputation des droits de pension en cas de divorce) organise le partage de la pension de vieillesse ('*ouderdomspensioen*') en cas de divorce ou de fin d'un partenariat enregistré. Cette loi régit l'imputation des droits de pension en cas de divorce depuis le 1er mai 1995. La pension de vieillesse désigne la pension versée par un organisme de pension, un fonds de pension ou une compagnie d'assurance, une fois atteint l'âge de la retraite.

---

<sup>22</sup> Pour plus d'informations sur la législation australienne en matière de partage des pensions, voir: AUSTRALIAN GOVERNMENT, ATTORNEY-GENERAL'S DEPARTMENT, "Superannuation Splitting Laws – Frequently Asked Questions", 44 p.

<sup>23</sup> T. HENN en J. BOUJOS, "The Penthouse, the Porsche or the Pension: Superannuation and Divorce", *Revenue Law Journal*, volume 13, n°. 1, 2003, 52 et 64-65.

<sup>24</sup> SUNCORP, "Untying the Knot. A research report", juillet 2013, p. 5.

<sup>25</sup> SUNCORP, "Untying the Knot. A research report", juillet 2013, p. 7.

Cette loi découle d'un arrêt du Hoge Raad (la Cour de cassation néerlandaise) du 27 novembre 1981 dans Boon-Van Loon, qui prévoit l'obligation d'imputer la valeur des droits à la pension en cas de divorce. Auparavant, la pension était considérée comme un droit lié à la personne ayant constitué la pension, et ne tombait donc pas dans la communauté des biens. Selon le Hoge Raad, les raisons justifiant le partage des droits à la pension sont les suivantes:

- Les pensions sont versées pour pourvoir aux besoins des deux époux.
- Leur constitution est le fruit des efforts communs de deux partenaires, résultant de leur obligation de soins mutuels ainsi que de la répartition des tâches au sein du ménage.
- La constitution est financée par la communauté.

L'arrêt Boon-Van Loon a suscité de nombreuses questions juridiques, notamment sur les types de droits à la pension à imputer, la relation entre le régime matrimonial et l'imputation, ou encore le moment et la manière d'imputer les droits. La loi VPS a voulu apporter une réponse à toutes ces questions en regroupant trois objectifs:

- assurer malgré tout au partenaire qui ne travaillait pas une allocation de vieillesse après le divorce,
- simplifier le partage des pensions tel qu'organisé par le Hoge Raad dans l'arrêt Boon-Van Loon,
- et réduire la pression sur la jurisprudence (grâce à la simplification). Dans la mesure où le calcul des pensions, en particulier par les avocats, était ressenti comme fastidieux, les parties impliquées dépendaient en grande partie du pouvoir judiciaire.

La loi VPS stipule que la pension de vieillesse constituée pendant la durée du mariage ou du partenariat enregistré est de droit égalisée. Chacun des partenaires a droit au paiement de la moitié de la pension de vieillesse constituée durant la période de mariage. Ce droit n'est pas versé immédiatement; la pension de vieillesse imputée reste auprès de l'organisme de pension, le fonds de pension ou la compagnie d'assurance. Elle n'est effectivement versée qu'au moment où celui qui a constitué le plus de droits à la pension de vieillesse au cours de la relation (généralement l'homme) atteint l'âge de la retraite. A partir de ce moment, l'ex-partenaire (généralement la femme) percevra sa moitié des droits à la pension constitués durant la période de mariage, généralement sous la forme d'une rente mensuelle. La femme devra donc attendre le départ à la retraite de son ex-conjoint pour percevoir sa part de la pension imputée, ce qui signifie également que si l'ex-conjoint vient à décéder avant le versement de la pension de vieillesse, la femme ne percevra rien. En effet, l'obligation de verser une pension de vieillesse s'éteint au décès de l'ex-époux.

Pour exercer son droit sur la pension de vieillesse imputée, il faut introduire une demande auprès de l'organisme de pension dans les deux ans suivant l'enregistrement du divorce à l'état civil. Cette demande doit se faire sur un formulaire spécifique intitulé "Mededeling van scheiding in verband met verdeling van ouderdomspensioen". Si la demande d'imputation a été soumise à temps, l'organisme de pension est tenu de faire un versement direct aux deux ex-partenaires. Dans le cas contraire, cela ne signifie pas qu'aucune imputation de la pension de vieillesse ne peut plus avoir lieu. L'organisme de pension n'est alors plus tenu d'accéder à la requête d'imputation et de faire un versement direct aux deux ex-partenaires. Ce sera alors à partie demanderesse de régler la question avec son ex-partenaire.

Il est important de noter que la loi VPS n'est pas légalement contraignante. Les époux ou partenaires peuvent donc s'en écarter, par exemple en excluant l'application de la loi VPS, en optant pour une méthode d'imputation ne prévoyant pas deux parts égales, ou encore en choisissant la conversion en capital. Cette formule implique que la partie entrant en compte pour l'imputation est convertie en un droit de pension propre au partenaire. On obtient donc un droit propre à la pension de vieillesse au lieu d'acquérir une partie de celle de l'ex-partenaire, ce qui permet de garantir le versement de la pension de vieillesse imputée, même si l'ex-partenaire vient à disparaître avant son départ à la retraite.

Une étude a démontré qu'une imputation de la pension a eu lieu dans un peu plus de la moitié des divorces (53%). Dans trois quart des cas où aucun partage des droits à la pension n'a eu lieu, c'était parce que la partie qui était en droit de réclamer le partage n'avait pas besoin de la pension de son ex-partenaire. Dans le quart restant des cas sans partage des droits à la pension, l'absence d'imputation n'a pas été un choix conscient. La majeure partie des personnes interrogées ignoraient à l'époque pourquoi elles avaient choisi de renoncer à l'imputation, ou n'étaient pas au courant de la possibilité d'imputer les pensions. Nombre d'entre elles se plaignaient de n'avoir pas reçu suffisamment d'informations de la part de leur avocat. On peut donc dire que, dans un divorce sur huit, la décision de ne pas demander l'imputation ne fait pas l'objet d'une véritable réflexion<sup>26</sup>.

L'étude a également démontré que l'on s'écarte rarement de la répartition standard en deux parts égales. L'avis d'un spécialiste est indispensable pour savoir s'il est justifié de s'écarter de la norme dans une situation spécifique. Ces spécialistes déconseillent cependant de le faire, car ce serait préjudiciable pour la personne concernée. Par ailleurs, de nombreux avocats ne sont pas familiarisés avec la conversion<sup>27</sup>, et de nombreux organismes de pension néerlandais estiment que le niveau de connaissance de certains avocats et notaires laisse sérieusement à désirer<sup>28</sup>. Il semble donc que les craintes de mésinformation exprimées par quelques groupes lors du traitement parlementaire de la loi VPS n'aient pas été dénuées de fondement<sup>29</sup>. Le gouvernement néerlandais a admis que la loi VPS est méconnue, tant parmi les citoyens confrontés à un divorce que parmi les avocats et notaires; il s'est donc donné pour but d'améliorer l'information<sup>30</sup>.

Une autre critique de la loi VPS est qu'elle donne parfois des résultats inéquitables. Il peut ainsi arriver que l'on doive partager sa pension avec un partenaire qui dispose d'un important patrimoine propre, ce qui lui permet de disposer de ressources nettement plus importantes dans ses vieux jours. En effet, la loi VPS ne tient pas compte du patrimoine constitué par d'autres moyens (rentes viagères, assurances vie et héritages). Selon divers commentateurs, il serait justifié d'exclure l'imputation dans ce type de circonstances<sup>31</sup>.

---

<sup>26</sup> SEO Economisch Onderzoek, "Evaluatie Wet verevening pensioenrechten bij scheiding", 2007, p. 35.

<sup>27</sup> SEO Economisch Onderzoek, "Evaluatie Wet verevening pensioenrechten bij scheiding", 2007, pp. 40 et 61.

<sup>28</sup> SEO Economisch Onderzoek, "Evaluatie Wet verevening pensioenrechten bij scheiding", 2007, p. 43.

<sup>29</sup> UNIVERSITÉ DE TILBURG, COMPETENCE CENTRE FOR PENSION RESEARCH, "10 jaar verevening pensioenrechten bij scheiding", 2006, p. 77.

<sup>30</sup> DEUXIEME CHAMBRE DES ÉTATS GÉNÉRAUX, "Nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling (Wet verplicht beroepspensioenregeling), brief van de ministers van Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2008-2009, 29.481, n° 19, p. 16.

<sup>31</sup> SEO Economisch Onderzoek, "Evaluatie Wet verevening pensioenrechten bij scheiding", 2007, pp. 57 et 62.

Il y a également lieu de se demander si la loi VPS ne repose pas sur des principes qui seraient aujourd'hui obsolètes. Elle implique en effet que les ex-partenaires resteront encore liés pendant de nombreuses décennies en ce qui concerne la pension complémentaire, dans la mesure où l'un des deux partenaires ne percevra sa part de la pension constituée pendant la durée du mariage que lorsque l'autre aura atteint l'âge de la retraite. En même temps, le montant et la durée de la pension imputée pour un des deux partenaires dépend de l'évolution de la rémunération et de la carrière que l'autre aura connue jusqu'à son départ à la retraite. Ceci ne semble pas correspondre à la philosophie actuelle en matière de divorce, qui part précisément du principe qu'après le divorce, les partenaires ne doivent plus dépendre l'un de l'autre financièrement et doivent pouvoir assurer leur propre subsistance au plus vite (règle du 'clean break')<sup>32</sup>.

## États-Unis

Aux États-Unis, quelques États fédérés définissent dans leur droit applicable des régimes matrimoniaux que les droits à la pension constitués pendant la durée d'un mariage doivent être partagés. Il s'agit de l'Arizona, de la Californie, de l'Idaho, de la Louisiane, du Nevada, du Nouveau-Mexique, du Texas et de l'État de Washington. Le partage porte sur tous les droits de pension constitués pendant la durée d'un mariage, à l'exception des pensions versées par la Social Security, la sécurité sociale fédérale américaine. Les pensions de la Social Security échappent donc à l'application des règles relatives au partage des pensions des États membres concernés.

Cependant, des voix s'élèvent depuis un certain temps pour soumettre les pensions de la Social Security à une forme de partage. Dans les années 1970 et 1980, principalement, de nombreuses propositions ont été formulées dans ce sens. Mais dès la fin des années 1980, le débat s'est tu et la thématique semble avoir disparu de l'ordre du jour. Comment se fait-il que l'enthousiasme en faveur d'une scission des pensions de la Social Security se soit évaporé si rapidement? Manifestement, la principale raison serait que l'on a souhaité atteindre trop d'objectifs simultanément au moyen du partage des pensions. En effet, on souhaitait non seulement octroyer des droits à la pension plus élevés aux femmes au foyer, aux veuves et aux femmes divorcées, mais aussi supprimer, grâce au partage des pensions, la différence dans les droits à la pension entre les familles à revenu unique ou double. La Social Security américaine consacre en effet 15 à 20% de ses ressources aux pensions de survie et aux pensions destinées aux personnes divorcées. Des simulations ont toutefois démontré que le partage des pensions ne permettait pas d'atteindre tous ces objectifs: ce qu'un groupe gagnait en pensions supplémentaires était aux dépens d'un autre groupe que l'on souhaitait protéger. Il n'a pas été possible de résoudre ces contradictions, surtout sachant que toute l'opération devait rester budgétairement neutre<sup>33</sup>.

Le fait qu'un système de partage des pensions intégré à la Social Security continue à produire un nombre important de perdants à côté des gagnants, sachant que le partagé des pensions ne doit

---

<sup>32</sup> H. BULLE en E. DE WEERD, "Echt gescheiden", in X., *Het beloofde land?*, Pensioenessays deel 5, Nyenrode Taks Academy Press, 2012, 13-29.

<sup>33</sup> J. ROSS et M. UPP, "Treatment of Women in the U.S. Social Security System, 1970-88", *Social Security Bulletin*, 1993, vol. 53, n° 3, 56-67.

entraîner aucun surcoût, a encore été calculé en 2009<sup>34</sup>. On est parti d'un scénario appliquant le partage en cas de divorce et de décès mais supprimant en même temps la pension de survie et la pension de divorce pour ne pas gonfler les dépenses. Ce scénario se traduirait par les résultats suivants en 2030:

- La pension moyenne diminuerait de 8%. 11% des pensionnés recevraient la même pension. 28% des pensionnés recevraient une pension plus élevée, avec une hausse moyenne se chiffrant à 9%. 61% des pensionnés recevraient une pension moins élevée, avec une baisse moyenne se chiffrant à 17 %.
- Pour les pensionnés mariés, 14% percevraient la même pension, 37% une pension plus élevée avec une hausse moyenne de 7% et 49% une pension moins élevée avec une baisse moyenne de 8%.
- Pour les pensionnés mariés dont le ménage dépendait d'un revenu unique, 6% percevraient la même pension, 25% une pension plus élevée avec une hausse moyenne de 13% et 68% une pension moins élevée avec une baisse moyenne de 20 %.
- Pour les pensionnés mariés dont le ménage dépendait de deux revenus, 19% percevraient la même pension, 42% une pension plus élevée avec une hausse moyenne de 6% et 40% une pension moins élevée avec une baisse moyenne de 5 %.
- Pour les femmes divorcées, 17% percevraient la même pension, 38% une pension plus élevée avec une hausse moyenne de 13% et 46% une pension moins élevée avec une baisse moyenne de 22 %.
- Pour les hommes divorcés, 11% percevraient la même pension, 12% une pension plus élevée avec une hausse moyenne de 9% et 77% une pension moins élevée avec une baisse moyenne de 11 %.
- Pour les veuves, 3% percevraient la même pension, 5% une pension plus élevée avec une hausse moyenne de 7% et 93% une pension moins élevée avec une baisse moyenne de 27 %.
- Pour les veufs, 2% percevraient la même pension, 3% une pension plus élevée avec une hausse moyenne de 5% et 95% une pension moins élevée avec une baisse moyenne de 19 %.

Un exercice similaire prenant 2049 pour horizon a fourni des résultats comparables<sup>35</sup>.

### **Quelques conclusions**

L'idée du partage des pensions est présente depuis les années 1970. Elle est liée au concept selon lequel le mariage est un partenariat: les époux prennent certains accords, par exemple en matière de répartition des tâches, et les respectent en vue d'acquérir un revenu commun déterminé, droits à la pension inclus. Lorsque le mariage prend fin, il ne semble que juste que les deux partenaires partagent les revenus que leurs efforts communs ont permis d'acquérir.

---

<sup>34</sup> H. IAMS, G. REZNIK et C. TAMBORINI, "Earnings Sharing in Social Security: Projected Impacts of Alternative Proposals Using the MINT Model", *Social Security Bulletin*, 2009, vol. 69, n° 1, 1-17.

<sup>35</sup> M. FAVREAU et C. STEUERLE, "Social Security Spouse and Survivor Benefits for the Modern Family", The Urban Institute, mars 2007, 29 p.

Le partage des pensions constitue également un moyen pour aider les femmes, principalement, à disposer d'une meilleure pension pour leurs vieux jours. La pratique semble toutefois démontrer que cet objectif n'est pas facile à atteindre. Les simulations aux États-Unis indiquent que le partage des pensions légales a des effets redistributifs importants impliquant la perte d'une fraction importante de leur pension pour de nombreuses femmes. Dans le cadre d'une autre pension légale, le Canada Pension Plan, on peut observer que le partage est souvent abandonné, car on considère que la pension qu'il permet d'obtenir est peu élevée et que la procédure à parcourir est trop fastidieuse.

En ce qui concerne le partage des pensions complémentaires, les expériences de l'Australie, de la Suisse et des Pays-Bas démontrent qu'il n'est souvent pas appliqué. Une cause principale de ce phénomène semble être que de nombreux ayants droit potentiels ne sont pas informés de leurs droits. Les spécialistes chargés d'accompagner les partenaires en cas de divorce semblent eux aussi souvent ne pas disposer des connaissances requises. Une bonne information, tant des citoyens que des spécialistes, est impérative. Une information préalable suffisamment vaste l'est tout autant, que ce soit dans un système comme celui de l'Allemagne où un juge fixe le partage, ou des Pays-Bas, où le partage n'implique pas le recours à un juge. Dans tous les systèmes, on a en effet laissé de la marge pour les contrats passés entre les ex-partenaires. Il convient que leurs accords contractuels soient pris en connaissance de cause.

## **Annexe 2. Le système allemand de partage de la pension en cas de décès**

Tout comme la pension belge pour les salariés, la pension légale allemande est basée sur la répartition des rôles traditionnelle au sein de la famille, dans laquelle l'homme travaillait à l'extérieur pour assurer le revenu du ménage et la femme assumait les tâches familiales et ménagères. Ce système a donné lieu à de grandes différences au niveau des montants des pensions entre femmes et hommes dans l'ancienne Allemagne de l'Ouest. Dans l'ancienne Allemagne de l'Est, les différences en matière de montants des pensions entre hommes et femmes sont moins marquées, du fait que les femmes y travaillaient beaucoup plus souvent à l'extérieur.

Le modèle de subsistance traditionnel a également suscité des dépenses importantes en matière de pensions de survie. Il n'est donc pas étonnant que les pensions de survie aient été intégrées dans la grande réforme allemande des pensions en 2001, dont l'objet consistait à limiter le pourcentage des cotisations à la pension à 22% en 2030. Par conséquent, il fallait maîtriser les dépenses en matière de pensions de survie. Concrètement, la pension de survie a été réduite de 60% à 55% de la pension de l'époux décédé. En même temps, une durée minimale de 1 année de mariage a été requise (auparavant, aucune durée minimale n'était en vigueur).

Les exigences en matière de revenus ont aussi été renforcées. Le système allemand des pensions de survie est en effet soumis à un plafond: si l'on gagne davantage, on n'a plus droit à une pension de survie. En premier lieu, les types de revenus pris en considération ont été élargis en intégrant, en plus des revenus professionnels, tous les revenus mobiliers et immobiliers. Parallèlement, une série de forfaits (montants n'étant pas considérés pour déterminer si une personne a droit à une pension de survie) ont été gelés. Ces forfaits ne sont donc plus indexés, de sorte qu'ils n'auront plus beaucoup d'impact en 2030. Toutes ces réformes impliquent que la pension de survie deviendra, en 2030, une allocation réservée aux personnes en difficulté financière.

Le conjoint survivant (généralement la femme) est dès lors moins sûr d'avoir droit à une pension de survie. Toutefois, les époux peuvent éviter cette conséquence de la réforme en passant entre eux une convention prévoyant qu'ils partagent leurs droits à la pension ('Rentensplitting'). Le partage des droits à la pension constitués pendant la durée du mariage peut avoir lieu dès que les deux époux ont pris leur retraite ou lorsqu'un des époux a une pension et que l'autre est âgé d'au moins 65 ans. Quand l'un des deux époux décède, le conjoint survivant perçoit une pension qui est une addition des deux parties. La première partie est égale à 100% de la pension que le conjoint survivant a constituée hors mariage, la seconde correspond à 50% de la pension que les deux époux ont constituée pendant la durée du mariage.

Les droits à la pension ne peuvent être partagés que quand les deux époux ont cotisé pendant au moins 25 ans. De plus, la possibilité de partager les droits à la pension n'est ouverte qu'aux couples qui se sont mariés après le 31 décembre 2001, date d'entrée en vigueur de la réforme des pensions, ou à ceux qui se sont mariés avant le 31 décembre 2001 et où les deux époux étaient âgés d'au moins 40 ans à cette date.

Il existe quelques différences importantes avec la pension de survie. Là où la pension de survie est liée aux revenus, la pension scindée ne l'est pas. Là où la pension de survie n'est plus due lorsque l'époux survivant se remarie, il conserve la pension scindée en cas de remariage. Par ailleurs, les personnes qui ne sont pas mariées mais cohabitent peuvent également partager les droits à la

pension constitués pendant la durée de leur cohabitation, tandis que la pension de survie n'est attribuable qu'aux personnes mariées.

Par rapport à la pension de survie, la pension scindée est moins avantageuse pour les époux qui, même avant le mariage, ont constitué moins de droits et dont le mariage n'est que de courte durée. En revanche, la pension scindée est favorable aux époux qui, à côté de leur pension, ont d'autres revenus qui seraient pris en considération pour la pension de survie, mais ne comptent plus pour la pension scindée. En règle générale, la pension scindée est moins avantageuse pour les hommes, dont la pension est en moyenne plus élevée que celle des femmes;

Dans les commentaires de la réforme des pensions, la question a été posée de savoir si les époux seront en mesure de définir la meilleure situation pour l'époux survivant. La réponse dépend en effet de nombreux facteurs, comme la durée du mariage, la différence entre les deux époux en matière de droits à la pension et la relation entre les droits à la pension constitués pendant la durée du mariage et ceux qui ont été constitués en-dehors de celui-ci. Simultanément, le partage des pensions dépend d'éléments imprévisibles (qui décèdera en premier?) ou indépendants de la vie professionnelle (la durée du mariage).

De plus, les commentateurs doutent que de nombreux hommes qui ont eux-mêmes constitué d'importants droits à la pension et sont mariés à une femme qui a peu travaillé soient disposés à renoncer à une partie de leurs droits à la pension pour les mettre à la disposition de leur épouse.

## **Références**

M. VEIL, "Allemagne. La réforme des retraites de 2001, quelles incidences pour les femmes?", *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 70, mai 2001, 1-11.

M. VEIL, « Évolution et état actuel de la pension de réversion dans le système allemand d'assurance-vieillesse », Conseil d'orientation des retraites, séance plénière du 7 juin 2006, document n° 10, 37 p.

M. VEIL, « L'individualisation des droits dans l'assurance vieillesse: débats et axes de réforme », *Retraite et société*, 2007, n° 50, 115-126.

M. VEIL, « Articulation entre politique familiale et retraite: illustration avec l'Allemagne », *Retraite et société*, 2011/2, n° 61, 45-67.



### Annexe 3. Coût des pensions de survie par rapport au partage en cas de décès<sup>36</sup>

Dans cette annexe, nous comparons le coût du partage à celui des pensions de survie actuelles, à l'aide de données du Datawarehouse marché du travail et protection sociale. Dans le partage, les droits à la pension des deux partenaires sont divisés à parts égales entre ces derniers. Après le décès d'un des partenaires, le partenaire survivant conserve ses droits à la pension (= la moitié du total des droits à la pension du couple), augmenté d'un certain pourcentage afin de compenser la perte des avantages d'échelle. Un tel système pourrait remplacer l'actuel système de pensions de survie. Nous examinerons successivement le coût du partage pour les veuves/veufs ayant perdu leur conjoint en 2011, pour l'ensemble des veuves, et la faisabilité financière d'une pension minimale.

#### 1. Partage chez les veuves/veufs en 2011

Pour les personnes ayant perdu leur conjoint en 2011, nous pouvons évaluer deux revenus:

1. le revenu de la pension après veuvage, et
2. le revenu de la pension que la veuve ou le veuf percevrait avec partage.

Nous reprenons le coût budgétaire de ces deux revenus dans le tableau 1.

Pour évaluer les revenus de la pension après veuvage dans le système existant, nous comptabilisons la pension de retraite et/ou de survie en décembre 2011 des veuves/veufs ayant perdu leur conjoint en 2011. Pour évaluer les revenus de la pension dont la veuve ou le veuf disposerait après le décès de son conjoint dans un système de pensions appliquant le splitting, nous avons comptabilisé les pensions de retraite des deux partenaires en janvier 2011, divisés par deux et augmentés de 10%, 15% ou 30% à titre de compensation des avantages d'échelle.

Nous n'avons sélectionné que les veuves/veufs ayant au moins 65 ans, en ne conservant que celles/ceux ayant perdu leur conjoint entre février et septembre. En effet, nous ne connaissons pas les pensions de retraite avant décès pour celles et ceux qui ont perdu leur conjoint en janvier, et il se peut que le revenu de la pension n'ait pas encore été adapté au décès pour les veuvages survenus après septembre. Le tableau 1 permet de déduire que les propositions de splitting pour les veuves/veufs ayant perdu leur conjoint en 2014 coûtent entre 4% et 19% de moins que le système actuel.

**Tableau 1. Coût du partage en cas de veuvage en 2011, plus de 65 ans, Belgique (N = 15 940)**

	Total annuel des dépenses de pensions après veuvage
Situation actuelle	273 440 000
Partage avec facteur de compensation de 10%	221 044 000
Partage avec facteur de compensation de 15%	231 091 000
Partage avec facteur de compensation de 30%	261 234 000

<sup>36</sup> Ce texte a été rédigé par Hans Peeters et Nina Donvil (CESO, KULeuven).

## 2. Partage pour la totalité des veuves/veufs ayant perdu leur conjoint en 2011

Nous pouvons extrapoler les résultats des personnes ayant perdu leur conjoint en 2011 à tous les plus de 65 ans ayant connu un veuvage en 2011, en présumant que le coût moyen en cas de partage pour le second groupe est égal à la moyenne du premier groupe. Nous constatons que les propositions de splitting coûtent chaque année entre 0,4 et 1,9 milliard d'euros de moins que le système actuel.

**Tableau 2. Coût du splitting en cas de veuvage en 2011, plus de 65 ans, Belgique (N = 579 740)**

	Total annuel des dépenses de pensions après veuvage
Situation actuelle	9 945 051 000
Partage avec facteur de compensation de 10%	8 039 397 000
Partage avec facteur de compensation de 15%	8 404 824 000
Partage avec facteur de compensation de 30%	9 501 106 000

## 3. Un minimum lié au partage

En cas d'instauration du partage, le revenu des pensions de certain(e)s veuves/veufs diminuerait. Nous avons donc cherché à savoir, à l'aide du tableau 3, s'il était budgétairement possible de verser aux personnes ayant perdu leur conjoint en 2011 une GRAPA liée la pension. La deuxième colonne du tableau reprend les données du tableau 1. La colonne 3 donne ensuite le coût d'une protection de pension minimale. Dans la rangée de la situation actuelle, nous reprenons le coût annuel existant de la GRAPA après veuvage dans le système actuel. Dans les propositions de partage, nous partons du principe d'une GRAPA liée à la pension et tenant compte de 90% du revenu de la pension. Comme dans le système actuel, 10% du revenu de la pension est donc exonéré du critère de l'OIC. Remarquons que le coût de la GRAPA actuel est moins élevé que celui de la variante que nous introduisons dans le splitting, puisqu'un contrôle des ressources plus strict s'applique actuellement au niveau familial, par rapport au contrôle de la pension individuelle plus souple. La quatrième colonne du tableau donne le total des dépenses de pension annuelles après veuvage (= colonne 2 + colonne 3) pour les personnes ayant perdu leur conjoint en 2011. Nous pouvons en déduire que les propositions de splitting avec allocation minimale coûtent entre 0,15% et 11% de moins que le règlement de pension actuel. Le minimum lié à la pension peut donc être financé par l'économie résultant du partage des droits à la pension et la suppression des pensions de survie.

**Tableau 3. Coût du partage 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
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

## **Annexe 4. L'impact de la distribution des revenus au sein des couples sur le coût des scénarios alternatifs<sup>37</sup>**

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

Afin de mieux comprendre le fonctionnement des 'droits dérivés', de l'individualisation et du partage de la pension, 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 2010. 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. Le tableau 1 illustre le coût hypothétique du système de pension actuel comparé à celui de schémas alternatifs. Le système actuel de droits dérivés se traduirait par un coût total de 28,9 milliards d'euros en 2010.

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. Les pensions minimum et maximum du système actuel ont été appliquées dans cet exercice, à savoir 12.559 euros et 24.358 euros<sup>38</sup>. Le système d'individualisation coûterait 23 milliards d'euros, ce qui est donc nettement moins que le système de pensions actuel. 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), et dans le cas de couples à deux revenus, la pension peut même atteindre jusqu'à 110% de la pension du partenaire.

Dans le scénario alternatif du partage de la pension, nous avons simulé la pension en prenant la pension moyenne. Sachant que nous n'avons inclus que des couples dans notre échantillon (pour plus de détails sur cet échantillon, voir en annexe), nous prenons la somme de chaque revenu de pensions au sein des couples, soit 60% de leurs revenus, et nous divisons cette somme par deux. Le scénario de partage simulé coûterait 24,7 milliards d'euros sans ajuster les pensions aux pensions minimales ou maximales. Nous avons également simulé les coûts pour deux autres scénarios de partage. Tout d'abord, nous avons multiplié la pension moyenne par un facteur de 1,3 (en ajoutant 30%) et introduit un plafond égal à la pension maximum dans le système actuel (24.358 euros). Ensuite, nous avons porté les pensions minimum au minimum du système actuel (12.559 euros). Les systèmes de pension partagées simulés se traduisent tous par des coûts totaux inférieurs à ceux des systèmes actuels, même après avoir ajouté 30% et appliqué les minima et maxima.

---

<sup>37</sup> Ce texte à été rédigé par Diego Collado (CSB, Universiteit Antwerpen).

<sup>38</sup> Les pensions minimum et maximum d'après le site du RVP (<http://www.onprvp.fgov.be/NL/profes/calculatation/amount>) ont été indexées jusqu'en 2010 à l'aide de l'indice annuel moyen du HICP (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/hicp/data/database>)

**Tableau 1. Comparaison du coût hypothétique du système actuel de pension et de systèmes alternatifs pour les couples âgés de 25 à 55 ans, 2010**

Système		Min-Max appliqué	Coût total
Droit dérivé		Oui	2,89E+10
Alternative	Individualisation	Oui	2,89E+10
	Partage	Non	2,47E+10
	Partage+30%	Non	2,66E+10
	Partage+30%+min	Oui	2,75E+10

Source: SILC (2011) année de référence 2010, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

## 2. Impact sur la distribution des droits dérivés sur la pension du survivant

Afin de définir l'impact de ce système sur la distribution, il importe tout d'abord d'identifier les couples les plus avantageés 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 plus élevées pour les survivants.

**Tableau 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

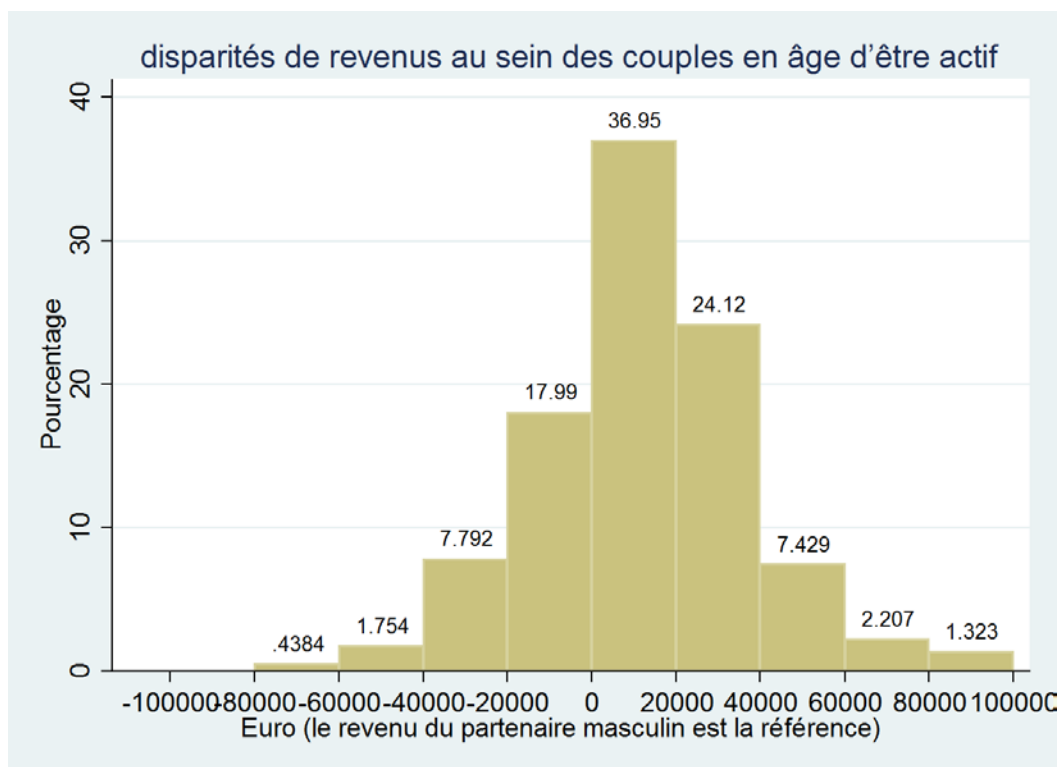
Note: Les minima et maxima ne s'appliquent pas dans ces exemples

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 pour la période de vie commune.

Sachant qu'au sein des couples, les différences de revenus sont un déterminant important des pensions dans le système des 'droits dérivés', nous présentons ces différences dans le Graphique 1. Les différences positives représentent les cas dans lesquels un homme gagne plus que sa partenaire,

et les différences négatives représentent les cas inverses. Ce graphique nous montre qu'il existe d'importantes différences de revenus au sein des couples et que les hommes ont tendance à avoir des revenus plus élevés.

**Graphique 1. Différences de revenu par genre au sein des couples**



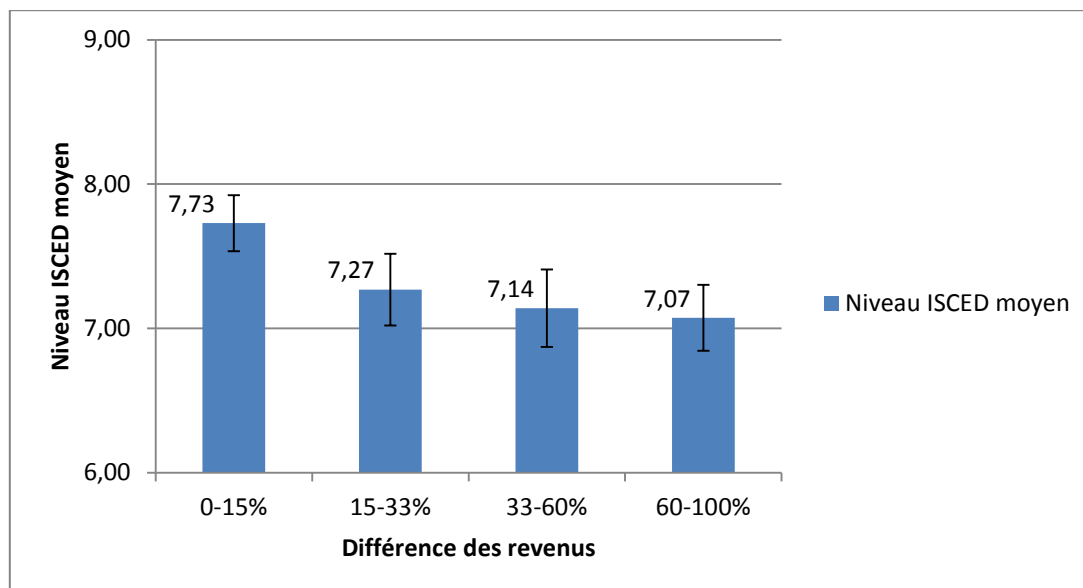
Source: SILC (2011) année de référence 2010

Note: une winsorisation 99% est appliquée aux revenus les plus élevés de ce graphique ainsi que dans le graphique 3. Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.

Nous savons donc qu'il existe d'importantes différences de revenus au sein des couples et que les couples inégalitaires sont favorisés; il est à présent pertinent de découvrir qui sont ces couples inégalitaires. Afin d'y parvenir, nous comparons le niveau d'éducation total des couples en en liaison avec les différences de revenus. Le niveau d'éducation des couples correspond à la somme du niveau ISCED atteint par chaque conjoint. Le classement ISCED va de 0 à 5<sup>39</sup>; de ce fait, l'échelle du niveau d'éducation des couples peut aller de 0 à 10. Le graphique 2 représente le niveau ISCED moyen des couples par groupe de différence de revenus. On peut en déduire que les couples présentant des différences de revenus plus importantes semblent avoir des niveaux d'éducation plus bas. De ce fait, le système actuel favorise davantage les couples moins qualifiés.

<sup>39</sup> 0 = enseignement pré-primaire; 1 = enseignement primaire; 2 = enseignement secondaire inférieur; 3 = enseignement secondaire (supérieur); 4 = enseignement post-secondaire non-tertiaire; 5 = 1er & 2ème degré d'enseignement tertiaire

**Graphique 2. Niveau ISCED moyen des couples par groupe de différence de revenus<sup>40</sup>**

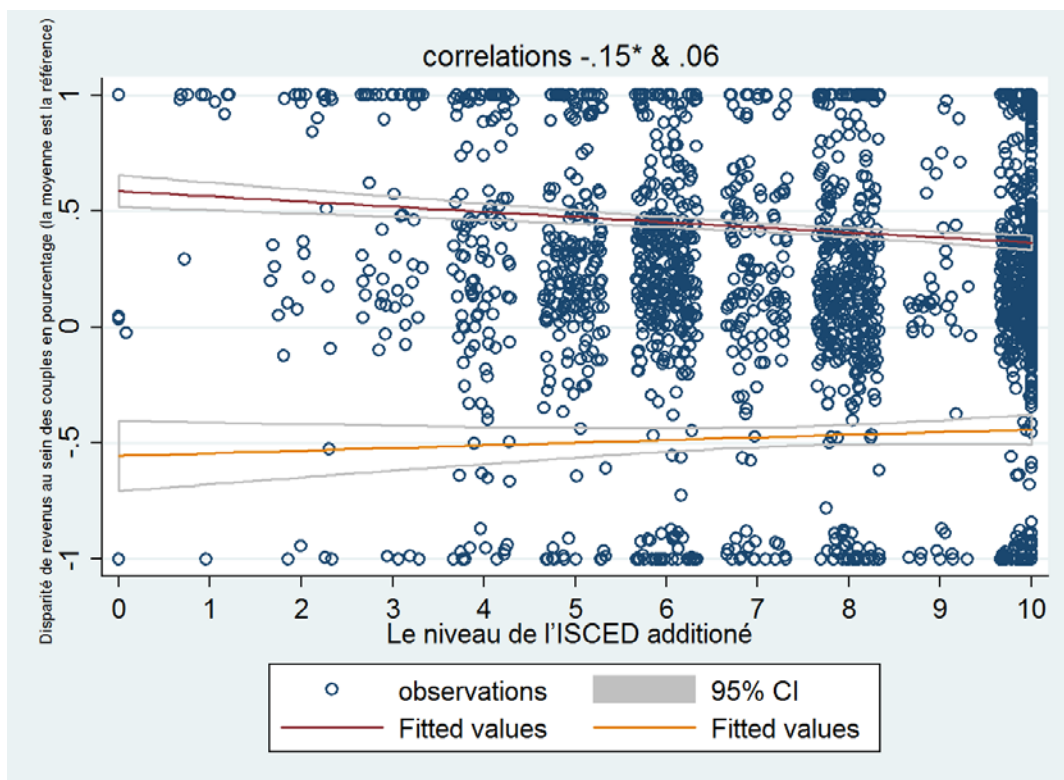


Source: SILC (2011) année de référence 2010 Note: La différence entre la première et la seconde catégorie est la seule statistiquement significative entre catégories successives (calculé en tenant compte de la corrélation entre catégories), Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck.

Pour prolonger l'analyse, le Graphique 3 présente des informations similaires à celles de la figure précédente, mais en traitant les différences de revenu comme une variable continue au lieu de constituer des groupes. De plus, les cas où l'homme et la femme ont le revenu le plus élevé sont présentés séparément. Par conséquent, les différences de pourcentage positives représentent les cas où les hommes disposent du revenu le plus élevé, et les pourcentages négatifs, ceux où c'est la femme. Dans ce graphique, on peut voir qu'il semble y avoir une corrélation légèrement négative entre les différences de revenus des couples et leur niveau d'éducation lorsque les hommes ont le revenu le plus élevé (la corrélation quand ce sont les femmes va dans la même direction, mais elle n'est pas statistiquement significative). De ce fait, au même titre que le Graphique 2, le Graphique 3 soutient la notion que les couples inégalitaires tendent à avoir des niveaux d'éducation plus faibles; toutefois, nous sommes uniquement en position de le constater dans les cas où les hommes perçoivent le revenu le plus élevé.

<sup>40</sup> Nous fournissons les informations suivantes pour permettre une compréhension plus fine des niveaux de ce graphique. Nous nous limitons à la différence entre la première et la deuxième catégorie, qui est la plus marquée ainsi que la seule statistiquement significative. Pour les besoins de cette explication, nous nommerons la première catégorie 'couples égalitaires' et la seconde 'couples plus ou moins égalitaires'. La somme moyenne des niveaux ISCED des couples plus ou moins égalitaires est légèrement supérieure à 7. Sachant que la plupart des couples sont composés de partenaires ayant des niveaux d'éducation similaires, nous pouvons dire que parmi les couples plus ou moins égalitaires, il en existe probablement beaucoup qui sont composés d'un partenaire ayant suivi un enseignement secondaire supérieur (ISCED=3) et d'un autre ayant suivi un enseignement post-secondaire non-tertiaire (ISCED=4). Sachant que la différence entre ces deux groupes de couples correspond à environ un-demi niveau ISCED, on peut dire de manière très sommaire que les couples égalitaires ont en moyenne la moitié d'un enseignement tertiaire de plus que les couples plus ou moins égalitaires.

**Graphique 3. Différences de revenu en pourcentage par niveau d'éducation des couples**



Source: SILC (2011) année de référence 2010 Note: Les valeurs ajustées et les corrélations sont calculées séparément pour les pourcentages positifs et négatifs, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Dans le Tableau 3, on constate un taux de risque de pauvreté des couples selon leurs différences de revenus. Le taux de risque de pauvreté représente le pourcentage de personnes dont le revenu équivalent est sous le seuil de pauvreté, celui-ci étant fixé à 60% du revenu moyen équivalent<sup>41</sup>. On constate que les couples dont les revenus diffèrent fortement (>60%) présentent un risque significativement plus élevé de se trouver sous le seuil de pauvreté. Dans le prolongement de cette constatation, on observe que ces couples (où la différence des revenus dépasse 60%) sont surreprésentés dans les déciles des revenus les plus faibles 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 (Graphique 4). Ces observations, 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.

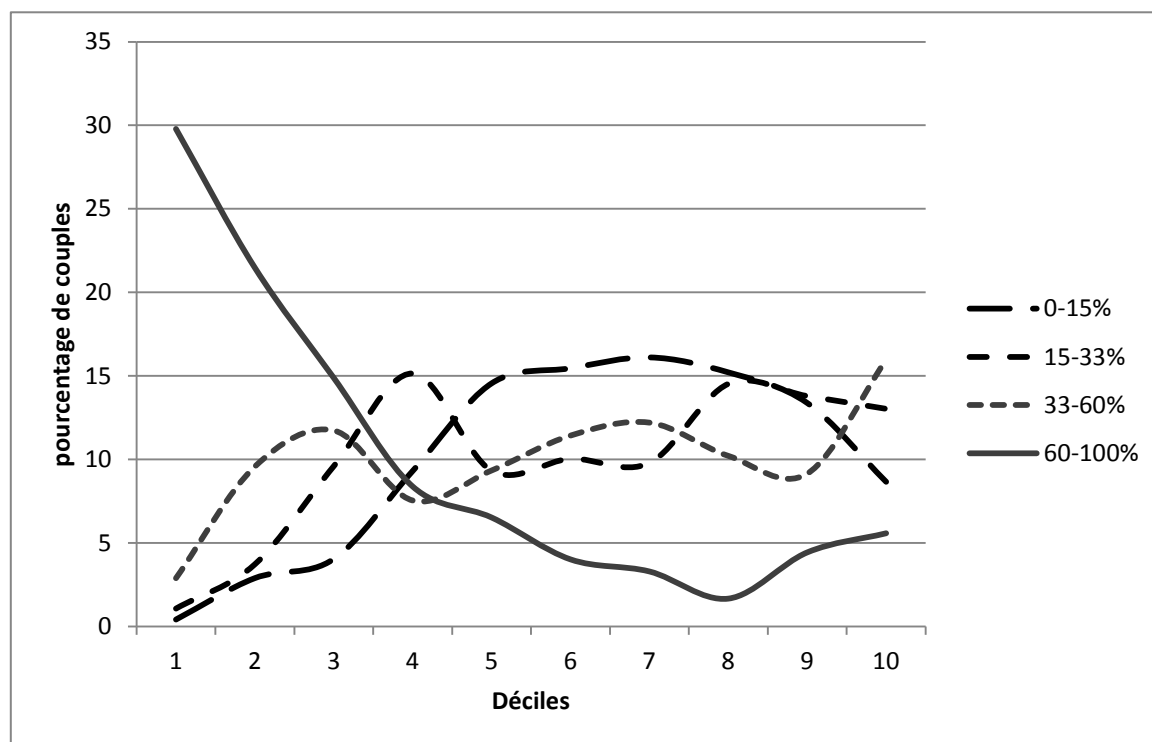
<sup>41</sup> Le seuil de risque de pauvreté belge est égal à 12.005 euros par an, soit 1.000 euros par mois, en 2010 (SILC 2011).

**Tableau 3. Taux de risque de pauvreté des couples par groupe de différence de revenus, 2010**

Différence des revenus	Risque de pauvreté	Différence par rapport au groupe précédent
0-15%	0,000	
15-33%	0,003	0,003
33-60%	0,016	0,013
60-100%	0,123	0,107*
Total	0 025	

Source: SILC (2011) année de référence 2010; \*p>05 Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

**Graphique 4. Distribution des revenus par groupe de différence des revenus, 2010**



Source: SILC (2011) année de référence 2010, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Enfin, nous souhaitons savoir s'il existe un lien entre les groupes de différence de revenus et le nombre d'enfants dans les ménages. Par conséquent, le Tableau 4 montre le nombre moyen d'enfants dans les ménages des couples les plus inégalitaires et des couples égalitaires. Ces informations sont affinées en fonction de l'âge de l'homme dans les couples. Les résultats montrent



que les couples inégalitaires ont statistiquement tendance à avoir nettement plus d'enfants dans les deux groupes d'âge<sup>42</sup>.

**Tableau 4. Nombre moyen d'enfants dans les ménages des couples les plus égalitaires et inégalitaires par âge de l'homme, 2010**

		Âge de l'homme	
		Moins de 40 ans	40 ans ou plus
Différence des revenus	0-15%	2,3	2,7
	60-100%	2.8	3.0
Différence moyenne enfants		0,5*	0,3*

Source: SILC (2011) année de référence 2010; \*p>05 Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleek

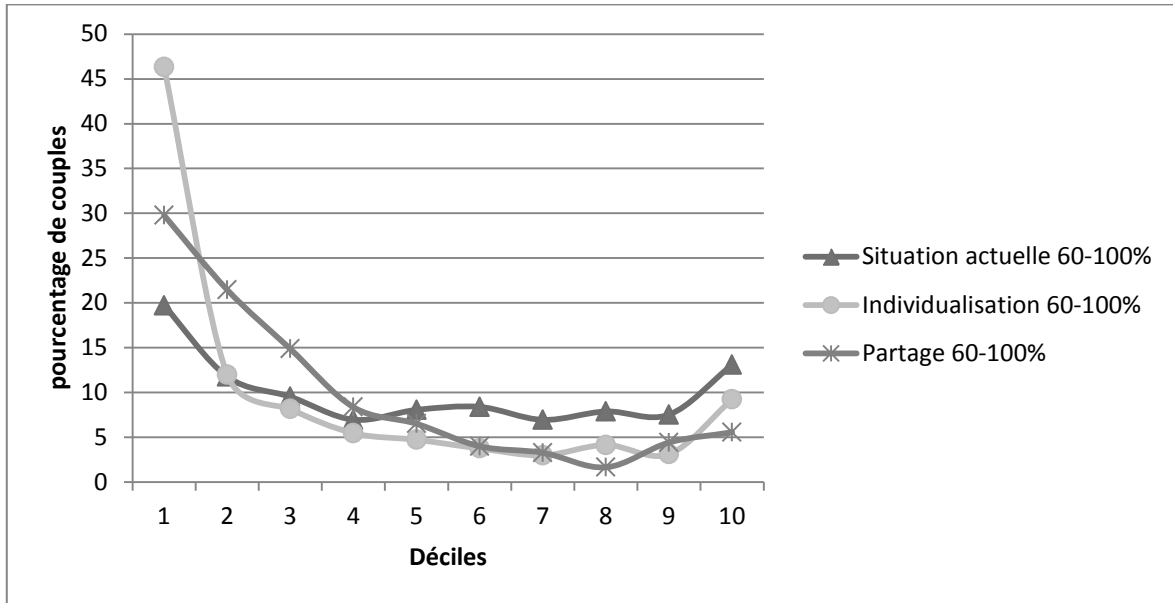
### 3. Impact distributionnel de différents scénarios

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). Dans le même ordre d'idées, le Graphique 5 montre la distribution des pensions pour les couples inégalitaires dans les trois systèmes de pension avant d'appliquer les limites. Les systèmes actuels et de partage<sup>43</sup> présentent des distributions plus ou moins similaires pour ce groupe (le dernier étant légèrement plus inégal), alors que le système individuel présente une surreprésentation dans le premier décile, qui est très vraisemblablement induite par des conjoints survivants qui ne travaillaient pas ou ne touchaient qu'un salaire modeste.

<sup>42</sup> La différence entre les différences n'est pas statistiquement significative, et l'on ne peut donc pas constater l'existence de différences statistiquement significatives par groupe d'âge.

<sup>43</sup> Ici, le système de partage inclut l'augmentation de 30%.

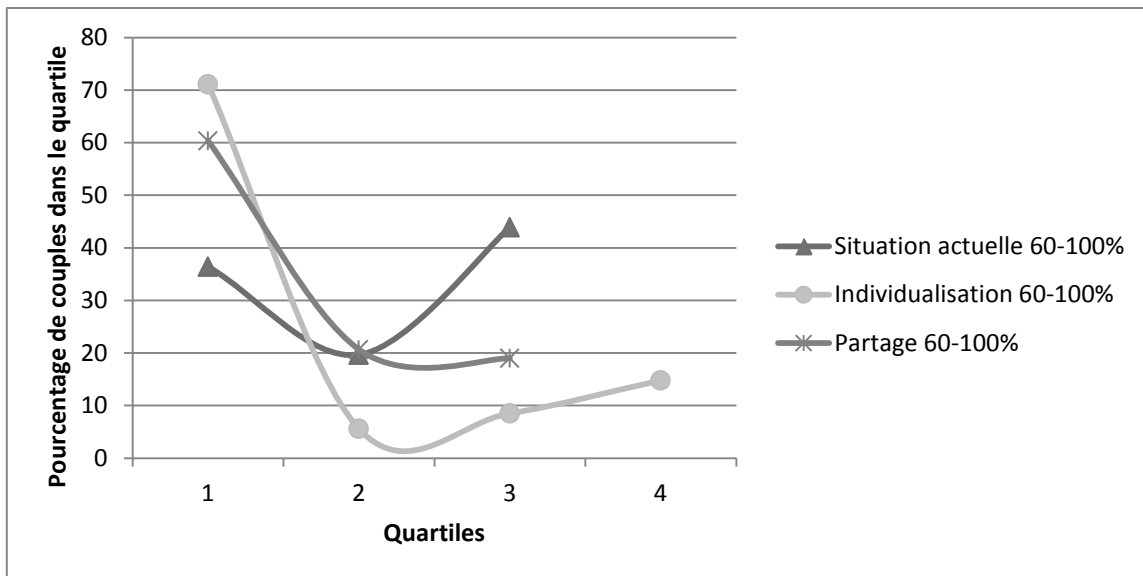
**Graphique 5. Distribution des pensions pour couples inégaux par système de pension avant application de limites, 2010**



Source: SILC (2011) année de référence 2010, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

Le Graphique 6 illustre le scénario pour les couples inégaux avant application des pensions minimum et maximum. Dans la mesure où de nombreux revenus tendent à s'égaliser, il devient plus commode de présenter l'information en quartiles. Ce graphique permet de constater comment les limites égalisent toutes les distributions en conservant un ordre similaire dans leurs niveaux d'inégalité.

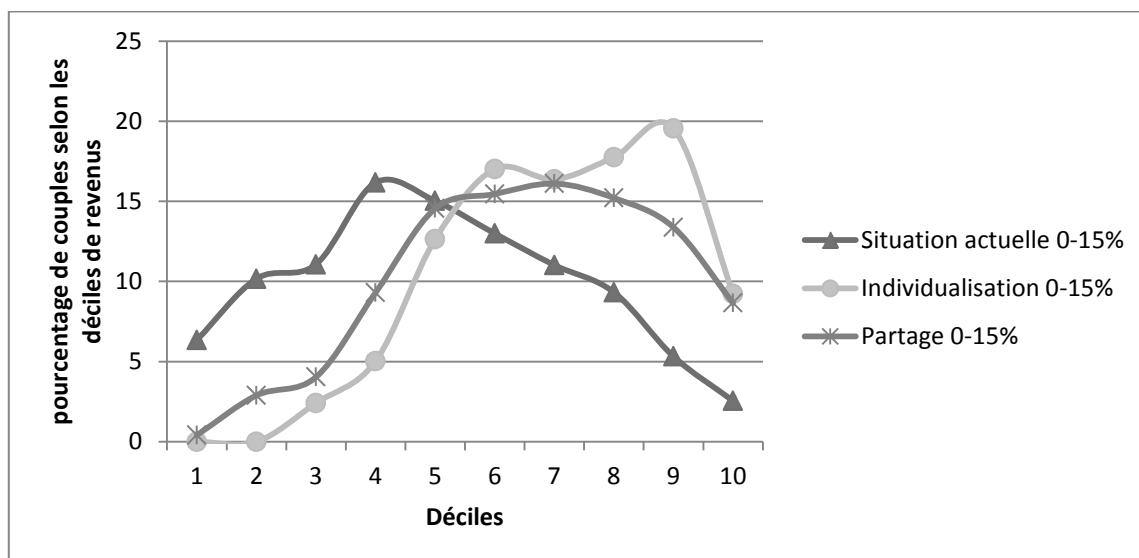
**Graphique 6. Distribution des pensions pour couples inégaux par système de pension après application de limites, 2010**



Source: SILC (2011) année de référence 2010, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

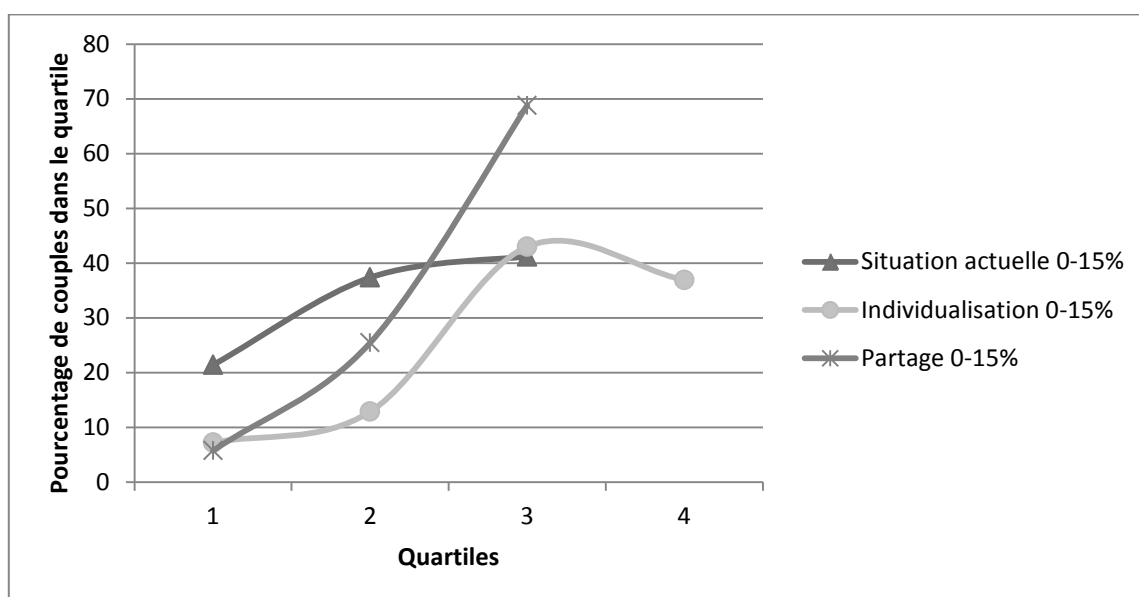
De même, les Graphiques 7 et 8 présentent les mêmes informations pour les couples égalitaires. Avant d'appliquer les pensions minimum et maximum, dans le système actuel, ces couples semblent regroupés dans les déciles centraux, alors que dans les systèmes de partage et individuel, ils sont surreprésentés dans les déciles supérieurs. Les différences s'expliquent très probablement par le fait que, dans le système actuel, ces couples égalitaires n'ont pas la possibilité d'utiliser une partie importante du revenu de leur conjoint, tandis que les deux autres systèmes permettent de mieux refléter la distribution de revenus initiale au sein de ces couples.

**Graphique 7. Distribution des pensions pour couples égalitaires par système de pension avant application de limites, 2010**



Source: SILC (2011) année de référence 2010, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

**Graphique 8. Distribution des pensions pour couples égalitaires par système de pension après application de limites, 2010**



Source: SILC (2011) année de référence 2010, Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck

- Les données proviennent du SILC belge 2011. Nous avons uniquement inclus les couples hétérosexuels. Il y a 6.692 couples en tout, soit 97% de l'échantillon. Nous n'incluons pas les ménages où plus d'un couple est présent (2%) ni les couples homosexuels (1%).
- Les analyses ont été limitées aux personnes âgées de 25 à 55 ans.
- Seuls les couples possédant un salaire et/ou une rémunération liée au travail sont pris en compte. La variable 'revenu' représente le revenu brut de l'année de référence (2010). Nous avons également utilisé les informations relatives aux rémunérations liées au travail, à savoir les allocations de chômage, de maladie et d'invalidité qu'ils ont perçues durant l'année de référence afin d'obtenir une approximation du revenu brut. Pour recalculer, nous avons estimé que ces rémunérations constituaient 60% du revenu brut. Le revenu est calculé comme la somme du revenu brut, des allocations de chômage, de maladie et d'invalidité perçus.
- $\text{Revenu} = \text{revenu brut} + \text{allocation de chômage}/0,6 + \text{allocation de maladie}/0,6 + \text{allocation d'invalidité}/0,6$
- Les couples sans revenus ne sont pas pris en compte. Dans nos données, 25% des couples n'ont aucun revenu.

La pension du conjoint survivant est attribuée au membre le plus jeune du couple, qui est supposé être le conjoint survivant.





© 2014

**SPF Sécurité sociale**

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

**Les membres de la Commission de réforme  
des pensions 2020-2040**

Jos Berghman, Jacques Boulet, Bea Cantillon,  
Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Alain  
Jousten, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik  
Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke

**Editeur responsable**

Frank Vandenbroucke

D/2014/10.770/27