

Un splitting des pensions en Belgique : pourquoi et, le cas échéant, comment ?

Quentin Detienne

Simon Pâques

Octobre 2026

Etude commandée par le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes,

Conseil consultatif fédéral spécialisé dans l'égalité entre hommes et femmes

Place Victor Horta, 40 - 1060 Bruxelles

[A propos du Conseil](#)

Avertissement

Ce texte est une étude indépendante menée à la demande du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes sur la faisabilité juridique d'un partage des pensions (« splitting ») en Belgique. Elle tient compte des remarques et suggestions formulées par les membres du Conseil sur une première version. Elle n'en reste pas moins le résultat d'un travail indépendant dont le contenu n'engage que ses auteurs.

Introduction

Le splitting touche à une question générale de première importance, celle de l'influence à accorder à la vie de couple sur les droits de pension. Proposé par la Commission de réforme des pensions 2020-2040¹ et évoqué dans les accords de coalition fédérale de 2014, 2020 et 2025², il est généralement présenté par ses promoteurs comme une réponse possible et favorable à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes à ce que certains voient comme des défauts du système actuel³. Tous cependant ne sont pas convaincus, loin de là. Les interlocuteurs sociaux par exemple ont récemment estimé qu'il ne s'agissait pas d'une réponse adéquate au besoin de modernisation de la dimension familiale des pensions⁴.

L'objectif de cette étude indépendante menée à la demande du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes est de participer à l'instruction du débat, pas de le trancher⁵. Nous nous efforçons d'aborder les arguments pour et contre le splitting de manière objective, en questionnant leurs présupposés et leurs implications éventuelles (pourquoi le splitting pourrait-il paraître souhaitable ?). Nous soulevons également les principales questions à trancher si, le cas échéant, une forme de splitting devait être mise en œuvre en Belgique, sans nous prononcer donc sur l'opportunité d'une telle décision (si l'on considère qu'il faut un splitting, comment le mettre en œuvre ?).

Insistons sur ce que cette étude n'a pas pour objet la question plus générale de la modernisation de la dimension familiale des pensions (ni *a fortiori* celle, plus englobante encore, de l'égalité des pensions entre femmes et hommes en général). Le splitting est une option parmi d'autres

¹ La Commission propose un partage des droits de pension en cas de divorce et n'exclut pas l'idée d'en prévoir un également en cas de décès. *Un contrat social performant et fiable : Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension*, Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2014, pp. 104-106.

² Des députés de deux partis membres de la coalition gouvernementale actuelle ont récemment déposé des propositions de loi visant à concrétiser les mesures annoncées dans l'accord de gouvernement. Voir la proposition de loi « répartissant les droits de pension entre partenaires » déposée en septembre 2024 par des parlementaires membres du cd&v (*Doc*, Ch., 2024, n° 0176/001) ainsi que la proposition de loi « modifiant diverses dispositions en vue de l'instauration du partage des droits en matière de pension » déposée en juillet 2026 par des députés de la NV-A (*Doc*, Ch., 2024, n° 1689/001).

³ Voir notamment les positions exprimées par le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes dans l'avis n°173 du 13 juin 2025 relatif à la dimension de genre dans l'accord du gouvernement Arizona (31 janvier 2025) et les exposés d'orientation politique des ministres fédéraux, pp. 6-9, l'avis n° 170 du 7 juillet 2023 relatif à la dimension familiale dans les pensions et l'avis n° 130 du 10 décembre 2010 relatif à l'individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés en vue de l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Voir aussi, en faveur d'un splitting en cas de divorce, M. BARSLUND *et al.*, *Etude relative à l'analyse de la dimension de genre dans le système de pension belge*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2022, p. 36.

⁴ Ils estiment que ce mécanisme n'est pas approprié, notamment en raison de son caractère trop général, de son impact social potentiellement négatif (risque d'appauvrissement accru des pensionnés) et de sa grande complexité technique et juridique, particulièrement s'il s'applique à plusieurs piliers de pension. Pour répondre au besoin de modernisation de la dimension familiale des pensions, ils envisagent une réflexion à plus long terme sur l'individualisation des droits à pension, en tenant compte des évolutions sociétales, de la dimension de genre et des parcours professionnels futurs. Voir *Avis - La soutenabilité financière et sociale des pensions, le deuxième pilier et la dimension familiale des pensions*, CCE et CNT, 2023.

⁵ Dans un mémorandum commun de 2024, les trois Conseils de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes (fédéral, wallon et bruxellois) exprimaient leur souhait que soit menée « une étude approfondie et objective relative au splitting des pensions, afin d'en mesurer les avantages et inconvénients en fonction des choix professionnels et familiaux des partenaires ». Le document est disponible à l'adresse suivante : <https://conseildelegalite.be/media/480/download?inline>.

pour mener cette modernisation. Nous ne cherchons pas ici à déterminer si c'est la meilleure ou s'il serait préférable au contraire d'en investiguer d'autres. Plus modestement, et conformément à la mission qui nous a été confiée par le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes, nous étudions le splitting pour lui-même, c'est-à-dire que nous nous demandons si et comment, avec quelles conséquences, il permettrait de répondre à toutes ou certaines des critiques formulées à l'égard de la dimension familiale actuelle du système de pension.

L'étude est organisée en trois parties : la première porte sur les pensions légales, la deuxième sur les pensions complémentaires. Dans la troisième, des exemples étrangers de splitting sont brièvement présentés afin de nourrir la réflexion sur les principales questions à trancher si, le cas échéant, une forme de splitting devait être adoptée en Belgique.

Première partie : les pensions légales

La première partie est organisée en deux temps. Pour les pensions légales, la question de l'influence du couple sur les droits de pension est aujourd'hui tranchée, en droit belge, par les droits dérivés. Dans un premier chapitre, on commence donc par rappeler les grandes lignes du régime juridique de ces derniers. Le but n'est pas de fournir une description exhaustive de ces prestations mais de rafraîchir les mémoires en rappelant les principales caractéristiques (I.).

Dans un second chapitre, qui forme le cœur de cette première partie, on se penche sur la question du pourquoi d'un splitting des pensions légales. Ce chapitre commence par présenter les principales critiques adressées aux droits dérivés actuels avant de questionner si et dans quelle mesure un splitting permettrait d'y répondre (II.). L'introduction d'un splitting des pensions légales entraînerait en effet un bouleversement du système actuel. Pour déterminer si et pourquoi un tel bouleversement serait opportun, il faut s'interroger d'abord sur les raisons pour lesquelles on pourrait souhaiter une réforme du système – ce qui revient à se demander quelles sont les critiques formulées à l'égard de ce dernier – et ensuite sur la question de savoir si le splitting permettrait de répondre adéquatement à ces critiques.

I. Régime juridique des droits dérivés

Par droits dérivés, on entend les droits à une pension tirés de l'activité professionnelle d'une personne autre que soi, en l'occurrence son (ex-)conjoint. La justification d'un droit dérivé ne se trouve donc pas dans la contribution personnelle passée au régime de sécurité sociale par le travail et/ou le paiement de cotisations sociales, mais dans les liens noués avec un travailleur.

Comme pour le droit des pensions en général, il est nécessaire de distinguer, pour présenter les droits dérivés, entre le régime des salariés et celui des indépendants, d'une part, et le régime des statutaires, d'autre part. Le régime des statutaires est plus individualisé que les deux autres, c'est-à-dire qu'il prévoit moins de droits dérivés que ceux offerts aux conjoints d'un travailleur salarié ou indépendant.

Nous présentons d'abord les droits dérivés organisés dans le régime des salariés et celui des indépendants (A.), ensuite ceux en vigueur dans le régime des statutaires (B.)⁶. Nous procédons enfin à une comparaison synthétique de leurs principales caractéristiques C.).

Avant d'entrer dans l'exposé de chacun des droits dérivés, commençons par vider une condition transversale à l'ensemble de ces droits : en matière de pension, pour en bénéficier, il faut nécessairement avoir été marié. Aucune autre forme de couple, pas plus la cohabitation légale qu'une autre, n'est prise en considération⁷. On n'abordera pas ici la question, celle de savoir si les droits dérivés devraient être étendus aux autres membres d'un couple que les seuls conjoints,

⁶ Rappelons que c'est bien l'identité professionnelle du travailleur décédé qui détermine le régime applicable, pas celle du conjoint survivant. Le salarié qui survit à un statutaire, par exemple, aura donc droit le cas échéant à une pension de survie à charge du régime des statutaires.

⁷ Sous la légère réserve que la cohabitation légale est prise en compte pour la vérification de la condition de mariage d'une durée d'un an au moins pour l'ouverture du droit à la pension de survie. Rappelons que la Cour constitutionnelle a estimé que le fait de réserver le bénéfice des droits dérivés aux couples mariés n'est pas contraire à la Constitution. Voir l'arrêt n°83/2014 du 22 mai 2014 et, plus récemment, l'arrêt n° 104/2026 du 17 septembre 2026.

pour la raison que cette question est en soi sans influence sur les sujets de cette étude, à savoir la raison d'être et le mode de fonctionnement possibles d'un splitting. On se limitera donc sur ce point à relayer l'observation suivante⁸ : étant donné que les droits dérivés sont financés en Belgique par la solidarité collective, toute extension de ces droits à d'autres couples entraînerait forcément des conséquences budgétaires pour la sécurité sociale. Un système de splitting, en revanche, repose essentiellement sur la solidarité conjugale (nous y reviendrons). Puisque le coût du partage n'entraîne *a priori* pas de dépenses supplémentaires (importantes), son extension à d'autres formes de couples que les couples mariés ne buterait pas sur la même difficulté budgétaire.

A. Les droits dérivés au bénéfice du conjoint d'un salarié ou d'un indépendant

Le régime des salariés et celui des indépendants organisent cinq formes de droit dérivés au bénéfice du conjoint du travailleur : la pension au taux « de ménage », la pension de conjoint séparé, la pension de conjoint divorcé, la pension de survie et l'allocation de transition. Nous présentons brièvement les grandes lignes du régime juridique de chacune de ces prestations.

1. La pension au taux « de ménage »

On sait que le montant de la pension de retraite est établi sur la base de la moyenne des revenus perçus pendant la carrière, périodes assimilées comprises, à laquelle on applique un coefficient, qualifié de « familial ». Celui-ci se décline en deux pourcentages : le taux « de ménage », de 75 %, et le taux « d'isolé », de 60 %⁹. Les guillemets sont de rigueur parce que, derrière ces termes, se cachent des notions juridiques fort éloignées de leur sens usuel.

La pension au taux de ménage est octroyée au travailleur retraité lui-même, mais en raison du fait qu'il a une autre personne adulte à sa charge. Plus précisément, le taux de ménage est accordé au travailleur marié à une personne qui n'a jamais travaillé, c'est-à-dire plus précisément qui n'a pas de revenus propres issus de son travail : pas de revenus professionnels¹⁰, mais pas non plus de revenus de remplacement (allocations de chômage, indemnités d'incapacité de travail, pensions de retraite, etc.). Dans ce cas, la pension au taux de ménage est donc la seule source de revenus tirés du travail dont bénéficie le couple. Le taux d'isolé est appliqué dans tous les autres cas de figure : non seulement donc au travailleur vivant seul, mais aussi à celui qui vit en couple sans s'être marié ou dont l'épouse ou l'époux a aussi (eu) une carrière professionnelle.

Une souplesse est introduite dans cette catégorisation particulièrement raide. Si le montant cumulé des pensions au taux d'isolé des membres d'un couple marié est inférieur à la pension au taux de ménage dont pourrait bénéficier l'un d'entre eux, alors les deux pensions d'isolé sont remplacées par cette pension au taux de ménage. Autrement dit, une pension de ménage, si elle est plus avantageuse, remplace dans ce cas deux pensions au taux d'isolé. Cette nuance permet

⁸ Y. STEVENS, « Gekneld tussen familiale en publieke solidariteit: echtscheidingspensioenen », in C. DECLERCK *et al.* (éds.), *Huldeboek Nan Torfs. Perspectieven op familie en vermogen*, Brugge, Die Keure, 2022, p. 40.

⁹ Article 5 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

¹⁰ Plus précisément, pas de revenus professionnels dépassant un certain seuil, qui varie selon l'âge du conjoint, le statut sous lequel l'activité est exercée et la présence ou non d'enfants à charge. Les montants sont détaillés sur le site Internet du SFP (www.sfpd.fgov.be).

d'éviter que la courte carrière – ou la carrière mal rémunérée – d'un membre du couple ne fasse perdre de l'argent au ménage au moment de la retraite.

Exemple¹¹. Monsieur a droit à une pension au taux d'isolé de 8.000 euros, son épouse à une pension au taux d'isolé de 1.000 euros. Ensemble, ils ont donc 9.000 euros de pension par an. Or, calculée au taux de ménage, la pension de Monsieur serait de 10.000 euros. Puisqu'elle est plus avantageuse que le cumul des pensions d'isolé, Monsieur se verra octroyer cette pension au taux de ménage, et la pension de son épouse sera retirée.

En 2022, parmi l'ensemble des retraités recevant une pension de salarié ou d'indépendant, 14 % avaient une pension au taux de ménage¹² ; la quasi-totalité d'entre eux étaient des hommes (99 %)¹³.

2. La pension de conjoint séparé¹⁴

Le mécanisme de la pension de conjoint séparé consiste en l'octroi d'une partie de la pension de retraite d'un ancien travailleur salarié ou indépendant à son conjoint en cas de séparation du couple. Par « séparation », on entend deux types de situations :

- La séparation de fait, qui découle soit de la domiciliation officielle des deux conjoints à deux adresses distinctes¹⁵, soit du fait que l'un des conjoints est en prison (ou est interné pour des raisons de santé mentale) ;
- La séparation de corps, laquelle est actée au terme d'une décision judiciaire et entraîne notamment la liquidation du patrimoine conjugal

En cas de séparation, le conjoint séparé a le droit de bénéficier d'un montant global de pension qui soit au moins équivalent à la moitié de la pension de retraite au taux ménage du conjoint anciennement salarié ou indépendant. La prestation ainsi accordée au conjoint séparé est *déduite* de la pension de retraite du conjoint. On remarque donc que la pension de conjoint séparé offre une illustration, en droit belge, d'une forme de partage du droit à la pension de retraite entre les époux.

Il est important de préciser que l'octroi de la pension de conjoint séparé présuppose que le conjoint ancien travailleur soit déjà bénéficiaire d'une pension de retraite, autrement dit qu'il ait atteint les conditions d'âge et/ou de carrière pour percevoir sa pension. En effet, c'est bien la pension de retraite *en cours de paiement* (ou qui pourrait l'être) qui est partagée. Aucune condition d'âge ni a fortiori de carrière n'est en revanche exigée dans le chef du conjoint séparé.

Autre point d'attention important, la pension de conjoint séparé est subsidiaire, c'est-à-dire qu'elle est diminuée en tout ou en partie du montant des droits propres que le conjoint séparé tire d'une activité professionnelle, que ce soit une rémunération, un revenu de remplacement ou une pension de retraite.

¹¹ On s'inspire d'un exemple donné sur le site internet du SFP.

¹² Leur nombre ne cesse de diminuer année après année. Il a diminué de 20 % entre 2015 et 2022.

¹³ *Rapport pensions - Eléments factuels*, CCE et CNT, 2023, pp. 149-153.

¹⁴ Art. 74 A.R. du 21 décembre 1967 (salariés) ; Art. 99 à 106bis A.R. du 22 décembre 1967 (indépendants).

¹⁵ Par exemple à l'occasion d'un déménagement en maison de repos.

Le montant de la pension de retraite éventuelle est déduit du montant de la pension de conjoint séparé. Si elle est plus importante que la moitié de la pension de retraite du conjoint au taux ménage, alors la pension de conjoint séparé sera nulle.

Exemple. Monsieur bénéficie d'une pension de retraite au taux isolé de 800 euros. Calculée au taux ménage, celle-ci s'élèverait à $(800 \times 1,25 =) 1.000$ euros. Madame bénéficie d'une pension de retraite au taux isolé de 400 euros. En cas de séparation, Madame aura droit à une pension de conjoint séparé de $(1.000/2 - 400 =) 100$ euros, lesquels seront retirés du montant de la pension de retraite de Monsieur. Au bout du compte, Monsieur aura donc droit à une pension de retraite de $(800 - 100 =) 700$ euros et Madame aura droit à une pension de retraite de $(400 + 100 =) 500$ euros.

Si Madame bénéficie d'une pension de retraite au taux isolé de 600 euros, elle ne recevra en revanche aucune pension de conjoint séparé, car sa seule pension de retraite suffit à lui garantir un revenu global de pension supérieur à la moitié de la pension de retraite de son conjoint au taux ménage.

La pension de conjoint séparé est soumise aux mêmes règles de cumul que la pension de retraite : aussi longtemps que son bénéficiaire n'a pas atteint l'âge légal de la retraite, elle ne peut être cumulée avec des revenus professionnels que dans la limite de certains plafonds ; elle n'est par ailleurs pas cumulable avec d'autres revenus de remplacement octroyés par la sécurité sociale, par exemple des allocations de chômage ou des indemnités d'incapacité de travail.

3. La pension de conjoint divorcé¹⁶

La pension de conjoint divorcé consiste en l'octroi, au conjoint divorcé, d'une prestation calculée sur la base de la carrière de l'ex-conjoint. Elle est ouverte aux mêmes conditions qu'une pension de retraite (à remplir donc dans le chef du conjoint divorcé) auxquelles s'ajoute la condition de ne pas être remarié : le conjoint divorcé qui a conclu un nouveau mariage voit son droit à la pension de conjoint divorcé tiré du mariage précédent être soit suspendu aussi longtemps qu'il ne divorce pas à nouveau (régime des salariés) soit définitivement perdu (régime des indépendants)¹⁷.

Les modes de calcul diffèrent quelque peu entre le régime des indépendants et celui des salariés, mais leur résultat est identique. Au moment où il remplit la condition d'âge et, en cas de pension anticipée, la condition de carrière pour obtenir le paiement d'une pension de retraite, le conjoint divorcé d'un indépendant obtient pour chaque année de mariage un montant de pension correspondant à 1/45ème de 37,5% des revenus professionnels obtenus par son ex-conjoint au cours de l'année concernée. Le conjoint divorcé d'un salarié, quant à lui, se voit fictivement attribuer un certain pourcentage (62,5%) des rémunérations perçues par son ex-conjoint pour les années couvertes par le mariage. La pension de conjoint divorcé consiste en la pension calculée à partir de ces rémunérations fictives, considérées donc comme si elles étaient celles du conjoint divorcé. Puisque le conjoint divorcé ne peut bénéficier de la prestation qu'aussi longtemps qu'il n'est pas remarié, celle-ci est forcément calculée au taux isolé. Pour chaque

¹⁶ Art. 75 à 79 A.R. du 21 décembre 1967 (salariés) ; Art. 92 à 98bis A.R. du 22 décembre 1967 (indépendants).

¹⁷ Le conjoint divorcé d'un indépendant récupère son droit à la pension de conjoint divorcé s'il ne peut obtenir une pension de survie de son second mariage. Art. 94, al. 1^{er}, 3^o et al. 2 A.R. du 22 décembre 1967.

année prise en compte, elle correspond donc à $1/45^{\text{ème}}$ de 62,5% des revenus professionnels de l'ex-conjoint multipliés par 60%, c'est-à-dire à $1/45^{\text{ème}}$ de $(0,6 \times 62,5 =) 37,5\%$ de ces revenus, comme dans le régime des indépendants.

La pension de conjoint divorcé, comme la pension de conjoint séparé, est subsidiaire par rapport au travail, c'est-à-dire que lorsque la personne divorcée a elle aussi eu une carrière professionnelle, sa pension de conjoint divorcé s'efface, en tout ou en partie, devant la pension de retraite propre de la personne divorcée. Cette subsidiarité s'exprime toutefois différemment dans les deux régimes.

Dans le régime des salariés, pour chaque année de la période couverte par le mariage, les revenus professionnels propres sont comparés aux revenus fictifs attribués sur la base de la carrière de l'ex-conjoint. Si les revenus professionnels propres sont plus élevés que les revenus fictifs, ce sont eux qui seront retenus cette année-là. Si au contraire ils sont plus faibles, ce sont les revenus fictifs qui seront retenus. Cela implique que pour chaque année de mariage, le conjoint divorcé a en tout cas droit à une pension calculée sur la base de 62,5% des revenus de son ex-conjoint ; sa pension sera plus élevée si ses revenus professionnels ont été plus importants que ce montant minimum.

Dans le régime des indépendants, les revenus propres du conjoint divorcé ne sont pas pris en compte pour le calcul des droits attribués au titre de la pension de conjoint divorcé pour chaque année de mariage. En revanche, l'addition des années pour lesquelles une pension de conjoint divorcé est accordée et de celles pour lesquelles un droit propre à la pension est ouvert ne peut dépasser l'équivalent d'une carrière complète, c'est-à-dire 45 ans. Si cette limite est dépassée, on réduit le nombre d'années prises en compte pour la pension de conjoint divorcé autant que nécessaire pour revenir à 45 années, en supprimant prioritairement celles les moins avantageuses.

Exemple. Monsieur et Madame ont été mariés pendant 30 ans. Madame a travaillé comme indépendante pendant toute la durée du mariage tandis que Monsieur a travaillé sur l'ensemble de sa carrière, y compris avant et après le mariage, pendant 35 ans. Monsieur pourra obtenir une pension de conjoint divorcé à charge du régime des indépendants pour 10 des 30 années de mariage, les vingt autres années étant supprimées afin de ramener le total des années prises en compte pour les droits de pension de Monsieur de 65 à 45.

4. Comparaison entre la pension de conjoint séparé et la pension de conjoint divorcé

La pension de conjoint divorcé obéit à une logique fort différente de la pension de conjoint séparé, tant quant à ses conditions d'octroi que quant à son financement. Les deux prestations sont en revanche identiques quant à leur montant.

D'une part, alors que la pension de conjoint séparé est octroyée à condition que le conjoint bénéficie d'une pension de retraite en cours de paiement *au moment de la séparation* – ce qui implique que les conditions d'octroi d'une pension de retraite doivent être rencontrées *par le conjoint ancien travailleur* –, la pension de conjoint divorcé est octroyée au moment où le conjoint divorcé lui-même remplit les conditions d'octroi d'une pension de retraite, peu importe

ce qui arrive par ailleurs à l'ex-conjoint. Autrement dit, la pension de conjoint séparé est octroyée à la personne qui se sépare d'un retraité tandis que la pension de conjoint divorcé est octroyée à la personne qui, après avoir été mariée puis divorcée, est arrivée à l'âge de prendre sa retraite.

D'autre part, alors que la pension de conjoint séparé est *déduite* de la pension de retraite du conjoint, la pension de conjoint divorcé, elle, *s'ajoute* à la pension de retraite de l'ex-conjoint. Cela implique que la pension de conjoint séparé repose sur une forme de solidarité conjugale : elle est financée par la pension de retraite du conjoint, tandis que la pension de conjoint divorcé, bien qu'elle soit calculée selon une logique de solidarité conjugale à partir des revenus de l'ex-conjoint, est financée par la solidarité collective, c'est-à-dire par la sécurité sociale¹⁸.

Ces différences entre les deux prestations s'expliquent par leurs objectifs distincts. La pension de conjoint séparé tend à éviter qu'un revenu censé bénéficier aux deux membres d'un couple ne profite qu'à l'un d'entre eux lorsque le couple est séparé. Autrement dit, elle tend à maintenir la solidarité qui doit exister entre les époux tout le long du mariage, qu'ils soient séparés ou non. La pension de conjoint divorcé, elle, s'explique par le souhait de compenser les conséquences d'une répartition inégale des tâches au sein du couple sur le droit à la pension lorsque, en raison d'un divorce, la solidarité conjugale qui doit permettre aux deux époux de bénéficier des fruits de leurs efforts communs a pris fin.

Quant à leur montant, les deux prestations poursuivent en revanche le même principe – les formules permettant de les calculer sont différentes, mais elles aboutissent au même résultat. En effet, la pension de conjoint séparé correspond à la moitié de la pension au taux ménage, c'est-à-dire à la moitié de 75% de la moyenne des revenus professionnels du conjoint, autrement dit à 37,5% de cette moyenne. On a vu que la pension de conjoint divorcé correspond également, dans le régime des indépendants comme dans celui des salariés, au même pourcentage de 37,5%. Bien entendu, la durée de la carrière prise en compte sera en revanche souvent différente : en cas de séparation, c'est l'ensemble de la carrière du conjoint qui est intégrée dans le calcul tandis qu'en cas de divorce, c'est seulement la partie de la carrière qui a été prestée pendant le mariage qui est retenue. Cela exercera une influence sur le montant de la prestation.

Exemple. Monsieur et Madame ont le même âge, ils se sont mariés à l'âge de 35 ans. Monsieur a commencé à travailler comme salarié à l'âge de 25 ans, Madame n'a jamais travaillé. S'ils se séparent à l'âge de 66 ans, Madame aura droit à une pension de conjoint séparé correspondant à 37,5% de la moyenne des revenus gagnés par Monsieur tout le long de sa carrière (soit 41 années). S'ils divorcent, Madame aura droit à une pension de conjoint divorcé correspondant à 37,5% de la moyenne des revenus gagnés par Monsieur pendant les 31 « dernières » années de sa carrière ; les dix premières années, elles, ne seront pas prises en considération.

5. La pension de survie

La pension de survie est octroyée au conjoint survivant d'un ancien travailleur. Elle consiste pour l'essentiel en la continuation de la pension de retraite (au taux isolé) du conjoint divorcé.

¹⁸ Voir aussi Y. STEVENS, « Gekneld tussen familiale en publieke solidariteit: echtscheidingspensioenen », *op. cit.*

L'octroi d'une pension de survie est soumis à deux conditions, en plus de celle, transversale à tous les droits dérivés, d'avoir conclu un mariage. La première condition concerne l'âge du survivant : la pension de survie n'est ouverte qu'aux personnes ayant atteint un certain âge, lequel a été progressivement augmenté au cours des dernières années. Il est fixé en 2026 à 51 ans¹⁹. Le conjoint survivant qui est trop jeune pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie se voit octroyer une allocation de transition. La seconde condition est commune à la pension de conjoint divorcé : la pension de survie n'est payée qu'aux survivants qui ne sont pas remariés ; en cas de remariage, son paiement est suspendu²⁰.

Au décès de son époux ou épouse, le conjoint survivant a droit à une pension de survie correspondant au montant de la pension de retraite du décédé calculée au coefficient familial applicable aux « isolés », c'est-à-dire 60 %²¹. Dans beaucoup de cas, la pension de survie est donc identique à la pension de retraite du décédé, sous réserve de l'interférence des règles de cumul autorisé.

Comme les pensions de conjoint séparé ou divorcé, la pension de survie présente en effet un caractère subsidiaire par rapport à d'autres sources de revenus. En principe, elle s'efface (partiellement) si le conjoint survivant a une activité professionnelle ou s'il s'est lui-même constitué un droit propre à une pension de retraite ou à une autre prestation de sécurité sociale.

¹⁹ Rappelons que jusqu'en 2015, la condition d'âge pour l'obtention d'une pension de survie était fixée à 45 ans : le conjoint survivant devait avoir atteint cet âge au moment du décès de son époux ou épouse pour pouvoir bénéficier immédiatement de la prestation. À défaut, la pension de survie lui était octroyée pour 12 mois, étant entendu qu'elle lui serait octroyée sans plus de limite de temps comme de principe lorsqu'il aurait atteint l'âge requis de 45 ans. Cette règle connaissait cependant une importante exception : aucune condition d'âge n'était exigée si le conjoint survivant avait à sa charge un enfant pour lequel il était en droit de recevoir des allocations familiales.

Sous les législatures précédentes, il a été décidé de porter progressivement l'âge requis pour bénéficier d'une pension de survie de 45 ans à 55 ans d'ici 2030 (la Cour constitutionnelle a annulé cette augmentation pour deux catégories de personnes : celles qui, au moment du décès de leur époux, soit ne travaillent pas ou peu, soit sont reconnues inaptes au travail). Par ailleurs, les exceptions à la condition d'âge ont été supprimées ; la pension de survie n'est plus accessible à la jeune veuve ou au jeune veuf élevant seul son enfant. Enfin, les conséquences attachées à cette condition d'âge ont été modifiées : alors que, auparavant, le jeune survivant devait attendre d'atteindre cet âge pour bénéficier de la pension de survie, désormais, s'il n'a pas atteint l'âge requis au moment du décès, son droit à la pension de survie est reporté plus loin dans le temps, jusqu'au moment où il peut accéder à une pension de retraite. Autrement dit, la condition d'âge ne fixe plus le moment de la vie auquel on obtient de toute façon une pension de survie – et « tant mieux » si l'on a déjà atteint ce moment au décès de son époux ou épouse – ; dorénavant, elle fixe le moment de la vie auquel on peut obtenir de manière anticipée une pension de survie, étant entendu que, si on ne l'a pas déjà atteint au décès de son époux ou épouse, il faudra attendre de remplir soi-même les conditions d'obtention d'une pension de retraite pour bénéficier en même temps d'une pension de survie (dans les limites des cumuls autorisés présentés ci-dessous).

²⁰ Art. 19 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et art. 7 de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants. La mise en cohabitation légale, elle, est compatible avec le maintien de la pension. Rappelons que dans le régime des indépendants, le droit à la pension de conjoint divorcé est perdu, et pas simplement suspendu, en cas de remariage, sauf si aucun droit à la pension de survie ne naît de celui-ci.

²¹ Plus précisément, elle correspond à 80 % de la pension de retraite du décédé calculée au taux ménage. Puisque 80 % de 75 % (soit le taux ménage) font 60 %, on peut dire plus directement qu'elle correspond à la pension de retraite du décédé au taux isolé. Cf. l'article 7 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 (salariés) et l'article 7 de l'arrêté royal du 30 janvier 1997 relatif au régime de pension des travailleurs indépendants. Si le conjoint décédé n'était pas déjà pensionné, la fraction de carrière est ajustée pour tenir compte du caractère prématuré du décès : on divise le nombre d'années travaillées par le nombre d'années contenues entre l'âge de 20 ans et l'âge du décès.

Concernant le cumul avec des revenus professionnels d'abord, le bénéficiaire de la pension de survie peut conserver la totalité de sa pension pour autant que son activité ne lui rapporte pas plus de 25.000 euros bruts environ par an s'il est salarié, ou 19.000 euros bruts s'il est indépendant (chiffres de 2025). Ces plafonds augmentent légèrement, de l'ordre de 5.000 euros bruts, lorsque le bénéficiaire a atteint l'âge légal de la pension, de même que s'il a un enfant à charge. S'il dépasse ces montants, sa pension de survie est réduite à concurrence du pourcentage du dépassement : un dépassement de 10 % du plafond autorisé entraîne une diminution de 10 % de la pension, un dépassement de 50 % une diminution de 50 %, etc. Le conjoint survivant qui a de petits revenus peut donc continuer son activité professionnelle sans voir sa pension de survie être réduite. Mais passé un certain seuil, situé *grosso modo* aux alentours de 2.000 euros bruts en moyenne par mois – un peu plus ou un peu moins selon son âge et la nature de son activité professionnelle –, chaque euro supplémentaire de revenu professionnel entraîne une baisse de la pension reçue. Le bénéficiaire d'une pension de retraite peut, lui, cumuler sans limite sa pension avec des revenus professionnels dès lors qu'il a atteint l'âge légal de la retraite (ou avant ça s'il a une carrière complète).

Concernant ensuite le cumul entre la pension de survie et une pension de retraite que le conjoint survivant tire de sa carrière propre, les règles applicables sont dans les grandes lignes les suivantes. La pension de survie à charge du régime des salariés ou des indépendants est cumulable avec une pension de retraite à hauteur de 110 % du montant de la pension de survie qui serait octroyée pour une carrière complète. Pour les besoins du calcul du plafond de cumul autorisé, on fait donc « comme si » le conjoint décédé avait eu une carrière complète (ce qui est rarement le cas), on calcule à combien se serait élevée la pension de survie dans ce cas de figure et on ajoute 10 % à ce montant. Si la pension de retraite cumulée à la pension de survie à laquelle a effectivement droit le conjoint survivant (calculée sur la base donc de la carrière réelle du conjoint décédé) dépassent, ensemble, le plafond ainsi établi, la pension de survie est réduite à concurrence du montant du dépassement : un dépassement de 1.000 euros (sur base annuelle) entraîne une réduction de 1.000 euros, un dépassement de 2.500 euros une réduction de 2.500 euros, etc. Dans le régime des travailleurs salariés, deux tiers des bénéficiaires d'une pension de survie la cumulent avec une ou plusieurs autres pensions de retraite²².

Enfin, concernant les règles de cumul avec d'autres revenus de remplacement que la pension de retraite, en particulier les allocations de chômage et les indemnités d'incapacité de travail (les indemnités d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont soumises à un régime différent), leur logique est toute différente. La pension de survie peut être cumulée avec ces revenus de remplacement, mais uniquement pendant une courte période : 12 mois, consécutifs ou non, sur l'ensemble de la vie du bénéficiaire. Par ailleurs, la pension de survie est limitée à un montant maximum (celui de la GRAPA pour les salariés et les indépendants, un montant moindre pour les statutaires).

6. L'allocation de transition

Lorsque l'âge d'accès à la pension de survie a été modifié (voir ci-dessus), il a été décidé d'introduire une nouvelle prestation pour combler en partie l'espace vacant apparu pour les

²² *Rapport pensions - Eléments factuels, op. cit.*, p. 155.

jeunes survivants : l'« allocation de transition ». Celle-ci est accordée à toute personne n'ayant pas atteint l'âge requis pour s'ouvrir le droit à la pension de survie au moment du décès de son conjoint. Du même montant que la pension de survie, elle se distingue toutefois de celle-ci sur deux plans : elle est entièrement cumulable avec d'autres revenus, que ce soient des revenus professionnels ou des revenus de remplacement, et elle est limitée dans le temps. Alors que la pension de survie est versée jusqu'à la mort du survivant (ou jusqu'à son remariage), la durée de principe de l'allocation de transition est de 18 mois. Pour les conjoints avec enfants à charge (et qui perçoivent pour eux des prestations familiales), elle varie selon le profil du ou des enfants : elle est de 36 mois si le ou les enfants ont 13 ans ou plus au moment du décès (ou atteignent cet âge au cours de l'année civile du décès) et de 48 mois si l'un des enfants à charge est plus jeune que 13 ans ou souffre d'un handicap, peu importe son âge dans ce dernier cas. À l'expiration de cette période, le conjoint survivant qui se trouverait en incapacité de travail se voit accorder un accès immédiat à des indemnités d'incapacité de travail, quel que soit son passé professionnel. Depuis la réforme de l'assurance chômage adoptée en juillet 2025, en revanche, il n'a plus automatiquement accès aux allocations de chômage.

B. Les droits dérivés au bénéfice du conjoint d'un agent statutaire

Le régime des agents statutaires se distingue nettement de ceux des salariés et des indépendants sur beaucoup d'aspects, et notamment sur celui des droits dérivés. De manière générale, le régime des statutaires obéit en effet à une logique individuelle : la situation familiale de l'agent a peu d'incidence sur les droits octroyés par son régime de pension. Les droits dérivés sont ainsi moins nombreux que dans les deux autres régimes.

En réalité, aucune conséquence n'est attachée au statut familial de l'agent aussi longtemps que celui-ci est vivant. Il n'existe pas de coefficient familial pour le calcul de la pension de retraite : qu'il soit marié avec une personne à charge ou pas, le statutaire aura droit au même montant de pension. Il n'existe pas non plus de pension de conjoint séparé : qu'il vive ou non avec son conjoint, l'agent conserve en toute hypothèse la totalité de sa pension de retraite ; son conjoint n'a aucun droit à en recevoir une partie en cas de séparation, qu'elle soit de fait ou de corps. Il n'existe pas plus de pension de conjoint divorcé : au moment de prendre sa retraite, l'ex-épouse ou l'ex-époux ne peut obtenir de pension propre calculée sur la base de la carrière de son ex-conjoint.

Les droits dérivés du régime des agents statutaires ne s'ouvrent donc qu'à l'occasion du décès de l'agent. Ils sont au nombre de trois : la pension de survie du (dernier) conjoint, l'allocation de transition et la pension de survie du conjoint divorcé.

1. La pension de survie et l'allocation de transition

La personne mariée à un agent statutaire a droit à une pension de survie lors du décès de ce dernier. Pour obtenir cette prestation, elle doit remplir les mêmes conditions que celles valables dans le régime des salariés et des indépendants, c'est-à-dire essentiellement une condition d'âge (51 ans en 2026). Si cette condition d'âge n'est pas remplie, le conjoint survivant aura droit à une allocation de transition ayant les mêmes caractéristiques que celles organisées dans les deux autres régimes.

En revanche, le mode de calcul de la pension de survie est différent dans le régime des statutaires. Le conjoint survivant a droit à 60 % du traitement de référence de l'agent décédé²³ multiplié par une fraction de carrière composée, au numérateur, des périodes admissibles et, au dénominateur, du nombre de mois compris entre le 20^e anniversaire et le décès de l'agent avec un maximum de 480 mois (c'est-à-dire 40 ans)²⁴.

Exemple. Monsieur décède à l'âge de 75 ans après une carrière comme agent statutaire de 35 années. Son épouse aura droit à une pension de survie équivalant à 60% de 35/40^{ème} de son traitement de référence.

Quant aux règles de cumul d'une pension de survie avec d'autres revenus, elles sont comparables à celles déjà présentées pour les régimes des salariés et des indépendants. Ces règles sont identiques pour ce qui concerne les revenus professionnels et les revenus de remplacement autres qu'une pension de retraite. Concernant le cumul avec cette dernière, en revanche, la règle est quelque peu différente : lorsque la pension de survie est à charge du régime des fonctionnaires, elle est cumulable avec une pension de retraite à hauteur du plafond maximal autorisé pour la pension de survie elle-même, qui est de 55 % du traitement maximum de l'échelle barémique attachée au dernier grade du fonctionnaire décédé²⁵.

L'allocation de transition est calculée de la même façon que la pension de survie.

2. La pension de survie du conjoint divorcé

La pension de survie du conjoint divorcé est subordonnée, dans les grandes lignes, aux mêmes conditions que la pension du conjoint survivant. Elle est cependant calculée autrement : elle consiste en une partie seulement de la pension de survie (qui serait) accordée au conjoint survivant. Cette partie correspond à la proportion de la carrière prestée pendant le mariage par rapport à la durée totale de la carrière.

Exemple : Madame a été mariée à Monsieur pendant 20 années, dont 15 années pendant lesquelles Monsieur a travaillé comme agent statutaire. Monsieur a une carrière totale de 35 ans. Au décès de Monsieur, Madame aura droit à 15/35^{ème} de la pension de survie d'un conjoint survivant.

3. Coexistence d'un conjoint survivant et d'un conjoint divorcé

Quelles sont les conséquences pour les droits dérivés si le travailleur décédé a été marié plusieurs fois ? Dans le régime des salariés et dans celui des indépendants, il n'y en a aucune. En cas de mariages successifs, l'ex-époux a droit à une pension de conjoint divorcé lorsqu'il remplit les conditions d'octroi d'une pension de retraite (peu importe que son ex-conjoint soit encore vivant ou non à ce moment-là) tandis que le conjoint survivant a droit à une pension de survie (s'il remplit la condition d'âge).

²³ C'est-à-dire en principe la moyenne des traitements des dix dernières années. On sait que la réforme du gouvernement Arizona prévoit que la moyenne sera calculée à l'avenir sur une période plus longue.

²⁴ Cette pension de survie est par ailleurs soumise à un maximum : elle ne peut dépasser 50 % du traitement maximum de l'échelle de traitement attachée au dernier grade du décédé (ou 50% du dernier traitement de référence du décédé lorsque c'est plus avantageux) multiplié par la fraction de carrière.

²⁵ Article 40*bis*, § 1^{er} de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires.

Dans le régime des statutaires, la coexistence d'un conjoint survivant et d'un conjoint divorcé a en revanche une influence sur les droits dérivés de ces personnes. En effet, la pension de survie du conjoint survivant est *diminuée* du montant de la pension de survie accordée au conjoint divorcé. Autrement dit, la pension de survie du conjoint survivant est partagée avec le conjoint divorcé. Ce partage est toutefois contenu dans une certaine limite : le conjoint survivant a de toute façon droit à la moitié de la pension de survie²⁶.

Exemple : Monsieur a été marié à Madame A pendant 30 ans puis à Madame B pendant 10 ans. En supposant que Monsieur avait déjà commencé sa carrière lorsqu'il a rencontré sa première épouse, Madame A recevra $\frac{3}{4}$ de la pension de survie et Madame B en recevra la moitié. (Alors que Madame B reçoit toute la pension de survie si Monsieur était salarié ou indépendant, puisque dans ce cas Madame A bénéficie déjà par ailleurs du droit à une pension de conjoint divorcé.)

On remarquera donc que le droit belge des pensions connaît un second mécanisme de partage des droits à côté de celui organisé par la pension de conjoint séparé : le partage d'une pension de survie entre conjoints successifs d'un agent statutaire décédé.

Précisons qu'en cas de mariages successifs, le conjoint divorcé doit introduire sa demande de pension de survie dans un délai d'un après le décès de son ex-conjoint. Si ce délai est dépassé, le conjoint divorcé est déchu de son droit et le conjoint survivant reçoit l'intégralité de la pension de survie²⁷.

C. Synthèse et comparaison des principales caractéristiques des droits dérivés organisés dans les trois régimes

Le mal nommé « taux ménage » n'est organisé que dans le régime des salariés et celui des indépendants. L'agent statutaire pensionné qui a une personne à sa charge n'obtient pas pour autant une pension plus élevée. C'est là une manifestation parmi d'autres du caractère plus « individualisé » du régime de pension des statutaires.

Les droits dérivés organisés par le régime des salariés et celui des indépendants interviennent dans deux hypothèses, en cas de disparition du couple marié en raison d'une décision des conjoints (séparation ou divorce) ou en cas de disparition du couple par décès de l'un d'entre eux. Le régime des statutaires n'intervient en revanche que dans une seule hypothèse, celle du décès du travailleur, que le couple marié ait persisté jusqu'au décès ou non.

Chacun de ces droits dérivés poursuit le même objectif, celui de protéger la personne contre la perte d'une ressource devant en principe bénéficier au ménage, à savoir la pension de retraite de son conjoint (ou ses revenus professionnels dans le cas du décès d'un travailleur avant sa prise de la pension). Leur temporalité n'est toutefois pas toujours la même. La pension de conjoint séparé, la pension de survie et l'allocation de transition interviennent *concomitamment* à la disparition du couple. La pension de conjoint divorcé, elle, intervient soit au moment du divorce, soit dans le futur, selon que le conjoint divorcé remplit déjà ou non les conditions d'accès à une pension lorsque le couple se désunit. Enfin, la pension de survie de conjoint

²⁶ Article 8 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

²⁷ Article 6, al. 2 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

divorcé intervient nécessairement dans le futur (c'est-à-dire après la disparition du couple), à savoir au moment du décès de l'ex-conjoint.

Si l'on se concentre sur la situation du conjoint divorcé, on constate donc que sa situation est fort différente selon le statut professionnel de son ex-conjoint²⁸. Dans le régime des salariés ou dans celui des indépendants, le conjoint divorcé a droit à une pension dont les conditions d'octroi et le montant sont indépendants des choix et du sort de l'ex-conjoint après le divorce ; que celui-ci se remarie ou non, qu'il vive encore au moment où le conjoint divorcé atteint l'âge de la retraite (ou les conditions de la pension anticipée), cela n'a aucune incidence sur le droit du conjoint divorcé. En revanche, dans le régime des statutaires, le droit du conjoint divorcé dépend des choix et du sort de l'ex-conjoint après le divorce : le droit n'est ouvert qu'au moment du décès de ce dernier ; par ailleurs, puisque, en cas de remariage, la pension de survie du conjoint divorcé est retirée de la pension de survie du conjoint survivant, la loi prévoit que la pension de survie du conjoint divorcé doit être demandée dans un délai d'un an ; passé ce délai, le conjoint divorcé perd son droit et le conjoint survivant reçoit l'intégralité de la pension de survie. Le choix de l'ex-conjoint statuaire de se remarier a donc un effet sur les conditions d'ouverture du droit à la pension de survie du conjoint divorcé.

À l'exception de l'allocation de transition, dont la création récente avait précisément pour but de permettre à ses bénéficiaires de continuer le cas échéant de travailler, les droits dérivés présentent tous un *caractère subsidiaire par rapport au travail* : ils disparaissent en tout ou en partie si la personne protégée dispose de droits propres tirés d'une activité professionnelle, que ce soit une rémunération, un revenu de remplacement ou une pension de retraite. Cette caractéristique indique en creux pour quel type de personnes les droits dérivés ont été conçus, à savoir celles qui n'ont pas ou seulement peu travaillé pendant la vie du couple et qui ne peuvent donc pas compter sur leur carrière propre pour leur procurer une sécurité économique en cas de disparition de ce dernier.

La pension de conjoint divorcé et la pension de survie (de conjoint divorcé) présentent encore ce qu'on pourrait qualifier comme une autre forme de subsidiarité²⁹ : elles disparaissent en cas de reconstitution d'un ménage – à condition que celui-ci soit officialisé par un mariage. La suspension du droit en cas de remariage constitue également une indication claire de la logique qui gouverne ces droits dérivés : la personne qui n'a su se procurer une sécurité économique par son activité professionnelle propre cesse d'être protégée par le régime de pension dès lors qu'elle peut à nouveau compter sur les revenus d'un conjoint. Autrement dit, c'est la disparition de la solidarité conjugale (le partage de fait des revenus entre époux) qui déclenche la protection des droits dérivés, et cette dernière n'est accordée qu'aussi longtemps qu'une nouvelle solidarité conjugale n'a pas pris cours.

Nous verrons ci-dessous que cette double forme de subsidiarité, quant au travail et quant à la solidarité familiale, génère plusieurs des critiques adressées aux droits dérivés.

²⁸ Interrogée sur la constitutionnalité de la différence de traitement entre l'ex-conjoint d'un salarié et l'ex-conjoint d'un statuaire, la Cour constitutionnelle (alors Cour d'arbitrage) a considéré qu'elle n'est pas discriminatoire et donc conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. Voir l'arrêt n° 4/2006 du 11 janvier 2006.

²⁹ Par définition, la pension de conjoint séparé n'est pas concernée par cette question – le couple séparé est toujours marié – tandis que l'allocation de transition, de durée temporaire, obéit à une autre logique.

Enfin, les droits dérivés ne sont pas tous financés de la même façon. La pension de conjoint séparé est financée par une réduction de la pension de retraite du conjoint ; son financement repose donc sur la solidarité conjugale. Les autres droits dérivés soit s'ajoutent à la pension de retraite (comme pour la pension de conjoint divorcé), soit sont une forme de continuation de la pension de retraite malgré la disparition de celui qui a contribué à son financement par son activité professionnelle (comme pour la pension de survie (de conjoint divorcé) et l'allocation de transition). Leur financement repose donc sur la solidarité collective.

II. Un splitting des pensions légales, pourquoi ?

On vient de le voir, pour les pensions légales, la question de l'influence du couple sur les droits à la pension est aujourd'hui tranchée en droit belge par les droits dérivés. Pour débattre de l'opportunité d'un splitting (un splitting, pourquoi donc ?), il paraît dès lors utile de commencer par exposer les critiques qui sont aujourd'hui adressées aux droits dérivés.

Précisons que les auteurs de cette étude ne se rallient pas forcément à ces critiques. Comme annoncé en introduction, notre objectif n'est pas de défendre notre position sur la modernisation souhaitable de la dimension familiale des pensions, mais de contribuer à l'instruction du débat autour du splitting. Celui-ci est généralement présenté comme une réponse possible et favorable à meilleure égalité entre les femmes et les hommes à ce que certains voient comme des défauts du système actuel. Pour comprendre ces arguments en faveur du splitting et être en mesure de les évaluer, il faut donc identifier quels sont ces défauts (réels ou supposés) avant de voir si et dans quelle mesure le splitting permettrait d'y répondre.

Nous présentons dans un premier temps les principales critiques à l'égard des droits dérivés que nous avons cru discerner dans la littérature (A.). Dans un second temps, nous tentons une évaluation des effets d'un splitting au regard de ces critiques : permettrait-il d'y répondre, et quelles en seraient les (autres) implications ? Au-delà de sa capacité à répondre aux critiques, nous proposons aussi une réflexion sur la contribution possible d'un splitting à l'objectif général d'égalité entre les femmes et les hommes (B.).

L'hypothèse ici analysée est celle d'un splitting organisé par le droit des pensions lui-même, au moyen de règles applicables à l'ensemble des bénéficiaires d'un droit à une pension légale. Nous n'investiguons pas une autre manière possible d'appréhender le sort des droits à la pension au sein d'un ménage, celle d'un recours au droit patrimonial des couples et aux possibilités qu'il offre pour organiser les conséquences, par exemple, d'un divorce. Il nous paraît qu'une modernisation de la dimension familiale des pensions légales ne saurait reposer sur le pari d'arrangements contractuels laissés à l'appréciation de chaque couple ou de décisions de justice tranchant au cas par cas les prétentions contradictoires des ex-époux sur le patrimoine commun. Si des arrangements contractuels peuvent se voir réserver une place au sein d'un nouveau modèle, par exemple en laissant la possibilité aux couples de déroger en tout ou en partie aux conséquences normalement prévues par les dispositions applicables, il nous semble nécessaire de mener une réflexion sur le cadre qui fixe la solution de principe quant à la répartition des droits de pension entre les membres d'un (ancien) couple. C'est à ce cadre donc que nous nous intéressons pour nous demander à quoi il pourrait bien ressembler s'il organisait désormais par principe un splitting des pensions légales.

A. Critiques adressées aux droits dérivés actuels

Les critiques des droits dérivés reposent sur des considérations de nature diverse. Nous proposons ici de les présenter selon qu'elles portent soit sur le caractère subsidiaire des droits dérivés (qui appartient à leur nature même de droits *dérivés*) par rapport au travail et à la solidarité conjugale, soit sur leur mode de calcul, qui engendre(ra)it des inégalités entre couples et entre femmes, soit enfin sur leur mode de financement. Enfin, nous synthétisons et comparons ces critiques.

1. Critique du caractère subsidiaire des droits dérivés par rapport au travail et à la solidarité conjugale

Quant à la critique de la subsidiarité par rapport au travail³⁰, elle pourrait être résumée ainsi : « Il est injuste de réduire les droits dérivés de celles qui ont (eu) une carrière propre, cela pénalise les femmes qui travaillent ». Une variante plus économique de cette critique est que les droits dérivés constitueraient des freins à l'emploi des femmes³¹ : « Puisqu'elle obtient des droits même sans avoir travaillé – et que ces droits peuvent être plus importants que ceux d'une travailleuse – la femme n'est pas incitée à participer au marché du travail mais est au contraire encouragée à rester à la maison ».

Une autre critique est parfois adressée au caractère subsidiaire des droits dérivés (ou de certains d'entre eux) par rapport à la solidarité conjugale³², que l'on pourrait formuler comme suit : « Il est injuste de priver une femme de ses droits dérivés – tirés d'un précédent mariage – si elle se remarie ».

Ces critiques se rejoignent en fait dans une conviction commune : les droits dérivés devraient avoir une autre finalité que celle de protéger la sécurité économique d'une personne qui a peu ou pas travaillé lorsqu'elle ne peut plus compter sur la solidarité conjugale.

Quelle est alors la finalité alternative implicitement contenue dans ces critiques ? Autrement dit, quelle autre finalité devrait-on alors donner aux droits dérivés pour répondre à ces critiques ? Il nous semble que l'on peut en identifier deux.

- Premièrement, la finalité de compenser l'influence négative de choix entraînés par la vie de couple sur la carrière – et donc sur l'autonomie financière – du conjoint divorcé ou survivant : en raison de la vie de couple, un des conjoints a dû diminuer son

³⁰ Il est important de ne pas confondre ce caractère subsidiaire des droits dérivés avec le caractère résiduaire typique des prestations d'aide sociale. Au contraire de ces dernières, leur octroi n'est pas précédé d'une enquête sur les ressources ; l'éventuelle existence d'un patrimoine, même important, n'est en rien un obstacle au bénéfice des droits dérivés. Ceux-ci s'effacent seulement en tout ou en partie devant les revenus professionnels ou les prestations de sécurité sociale fondées dans un passé professionnel.

³¹ Voir par exemple l'historique des critiques adressées aux droits dérivés exposé dans D. DE VOS, « Une revendication devenue résistance », *Revue belge de sécurité sociale*, 2009, n° 2, pp. 223-240. Voir également *Un contrat social performant et fiable : Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension*, Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2014, p. 103 ainsi que, à l'occasion d'une critique de la condition d'âge de 45 ans encore applicable à l'époque pour l'accès à la pension de survie, E. ALOFS et R. HOOP, « Le maintien des prestations compensatoires en cas de perte du soutien de famille par décès (pension de survie) et après divorce (pension alimentaire) dans l'"adult worker model" : l'intégration des nouveaux risques sociaux », *Revue Belge de Sécurité Sociale*, 2009, n° 4, p. 701.

³² Voir par exemple au sujet de la pension de conjoint divorcé E. ALOFS, « Het echtscheidingspensioen als publiekrechtelijke dekking van het echtscheidingsrisico in vraag gesteld », in K. NEVENS *et al.* (éds.), *Liber amicorum Wilfried Rauws. Werk opgedragen aan een onvolprezen jurist*, Antwerpen, Intersentia, 2021, p. 689.

investissement dans sa carrière ; il est juste que cette influence négative soit compensée lorsque le couple vient à prendre fin³³.

- Deuxièmement, la finalité de répartir équitablement les fruits de la carrière de l'ex-conjoint/du conjoint décédé (pour la raison que cette carrière n'a été possible qu'en raison du soutien du conjoint divorcé ou survivant) : sans le soutien de Madame pendant la vie commune, Monsieur n'aurait pas pu faire la même carrière ; il est juste que Madame bénéficie d'une partie au moins des fruits de cet effort commun.

Ces deux finalités peuvent évidemment se combiner.

Quelles seraient les implications du choix de l'une ou l'autre de ces finalités ? Voyons ce qu'il en est à propos du caractère subsidiaire par rapport au travail d'abord, et à propos du caractère subsidiaire par rapport à la solidarité conjugale ensuite.

La première finalité – compenser une carrière moins fructueuse en raison de la vie de couple – ne permettrait pas à elle seule de justifier qu'on mette fin au caractère subsidiaire des droits dérivés par rapport au travail. En effet, on peut considérer que des droits dérivés compensatoires doivent s'effacer lorsque la personne, malgré la vie de couple, a pu développer une carrière et donc des droits propres « suffisants ». On peut bien sûr discuter sur la question de savoir ce que seraient ces droits propres « suffisants » et si les limites actuelles au cumul autorisé entre des revenus propres et les droits dérivés sont adaptées à ce critère. Mais dans le principe, le caractère subsidiaire des droits dérivés par rapport au travail ne serait pas remis en cause.

Il en va autrement avec la deuxième finalité, celle de faire bénéficier la personne concernée d'une partie des fruits de la carrière de son (ex-)conjoint. Celle-ci s'oppose au caractère subsidiaire des droits dérivés par rapport au travail. En effet, selon cette finalité, que le bénéficiaire de droits dérivés ait travaillé ou pas et qu'il perçoive des revenus propres importants ou pas, il n'en reste pas moins qu'il a contribué à la carrière de son (ex-)conjoint par son investissement dans la vie de couple et qu'il a droit, pour cette raison, à bénéficier des fruits de cette dernière. Puisqu'on n'est pas dans une logique compensatoire (première finalité) mais bien dans une logique redistributive, l'existence de droits propres ne peut être en soi un obstacle au bénéfice de droits dérivés. La question pertinente pour l'octroi de droits dérivés selon cette logique est celle de savoir lequel des (ex-)conjointes a bénéficié de la vie conjugale dans le développement de sa carrière. Le bénéficiaire des droits dérivés doit être celui dont les revenus tirés de la carrière propre sont les plus bas, qu'il ait lui-même travaillé ou pas donc.

Concernant la subsidiarité des droits dérivés par rapport à la solidarité conjugale, les deux finalités aboutissent en revanche au même constat : cette subsidiarité n'est pas justifiable. Pourquoi ? Parce que dans les deux finalités, la raison de l'octroi des droits dérivés se trouve dans la contribution passée à la vie du couple (et à ses effets sur les carrières respectives des conjoints). Rien ne justifie de ne plus tenir compte de cette contribution passée en cas de remariage ; cela est une autre histoire conjugale, qui n'efface pas la première.

³³ *Ibid.*, pp. 689-690.

2. Critique du mode de calcul des droits dérivés, générateur d'inégalités entre couples ou directement entre femmes

Cette critique pourrait être résumée de la manière suivante : « Il est injuste d'octroyer des avantages plus importants aux bénéficiaires de droits dérivés qu'à ceux qui ont eu une carrière propre ». Autrement dit : « Il est injuste qu'une femme veuve ou divorcée ait droit à une pension plus élevée qu'une femme qui a travaillé ».

À la différence de la critique précédente (celle du caractère subsidiaire des droits dérivés par rapport au travail), cette critique-ci ne s'appuie pas en tant que telle sur une comparaison des (ex-)conjointes au sein du couple (qui entre l'homme et la femme a pu développer sa carrière plus que l'autre ?), mais sur une comparaison entre les couples ou directement entre les femmes. Plus précisément, elle s'appuie sur une comparaison entre les couples où le travail est réparti de manière inégalitaire (un membre du couple, souvent Monsieur, travaille tandis que l'autre, souvent Madame, travaille peu ou pas du tout) et les couples où le travail est réparti de manière (plus) égalitaire (Monsieur et Madame ont tous les deux développé leur carrière).

D'une part, cette critique pointe le fait que le conjoint d'un travailleur ayant eu une belle carrière mais qui n'a lui-même jamais travaillé peut bénéficier de droits dérivés équivalents ou même plus importants que la pension de retraite d'un travailleur ou d'une travailleuse moins bien rémunéré : « il est injuste que des droits dérivés puissent être aussi avantageux, voire plus avantageux que les droits attachés à l'exercice d'une activité professionnelle »³⁴. Par exemple, certains estiment injuste que l'épouse survivante d'un (haut) fonctionnaire qui a été femme au foyer puisse bénéficier d'une pension de survie plus importante que la pension de retraite d'une femme ayant travaillé toute sa vie.

D'autre part, on fait remarquer que les règles de cumul entre pension de retraite et pension de survie présentées plus haut peuvent aboutir à des résultats assez surprenants – et inéquitables – selon la situation financière des membres du couple avant le décès. Par exemple, pour un même montant total de pensions au sein du ménage, le membre survivant d'un couple dont les deux partenaires ont chacun une petite pension sera souvent désavantagé, en cas de décès de l'un des époux, par rapport au membre survivant d'un couple dont un seul des partenaires a une grosse pension et l'autre rien. De même, dans un couple dont les droits à la pension de retraite sont déséquilibrés (l'un a droit à une grosse pension, l'autre à une pension plus faible), la situation financière du conjoint n'ayant pas ou peu de pension peut être plus avantageuse, s'il survit à son partenaire, que celle dans laquelle se trouverait ce dernier si c'était lui qui devait survivre à son conjoint³⁵.

³⁴ Voir notamment, parmi de nombreux autres exemples dans les écrits de cet auteur, H. PEEMANS-POULLET, « L'individualisation des droits dans le secteur des pensions des travailleurs salariés » (1996), in *Un bon mari ou un bon salaire ? Féminisme en sécurité sociale, une si longue marche... Recueil d'articles d'Hedwige Peemans-Poullet*, Bruxelles, Université des femmes, 2009, pp. 309-310. Voir également l'historique tracé par D. DE VOS, « Une revendication devenue résistance », *op. cit.*, ainsi que V. LOOTVOET, « Individualisation des droits en pensions de retraite », *Revue belge de sécurité sociale*, 2009, n° 2, pp. 325-330. Voir également l'avis n° 130 du 10 décembre 2010 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif à l'individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés (...), précité, pp. 4-5.

³⁵ H. LENAERTS, R. VAN DEN BROECK, B. CANTILLON, « La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales », *Revue belge de sécurité sociale*, n° 3, 2021, p. 330-332. Ce texte est une version mise à jour

Exemple. Dans le couple A, Monsieur et Madame reçoivent chacun une pension de retraite de 1.000 euros à charge du régime des salariés. Dans le couple B, Monsieur reçoit une pension de retraite de 1.800 euros et Madame une pension de retraite de 200 euros, également toutes deux à charge du régime des salariés. Le montant total de pension pour le couple est donc de 2.000 euros dans les deux cas. En cas de décès de leur époux, Madame A recevra un montant total de pension (pension de retraite + pension de survie dans les limites du cumul autorisé) de 1.100 euros tandis que Madame B recevra un montant total de pension de 1.980 euros³⁶. Alors donc que Madame B a moins travaillé que Madame A, sa situation est beaucoup plus avantageuse. Plus encore : alors que les revenus de Madame B restent très proches de ceux dont disposait le ménage du vivant de son mari, Madame A, quant à elle, voit ses revenus être quasiment divisés par deux par rapport à ceux dont jouissait le ménage avant le décès de son époux. Remarquons encore que si ce sont les épouses qui meurent en premier, Monsieur A aura droit au même montant total de pension que sa femme tandis que Monsieur B, lui, aura droit à un montant total de pension quelque peu inférieur, de 1800 euros.

Cet exemple illustre bien en creux pour quel modèle familial ces règles ont été pensées à l'époque de leur adoption : un membre du couple a droit à une pension de retraite (nettement) plus importante que l'autre (parce qu'il a travaillé plus ou a été mieux rémunéré) et c'est lui qui décède en premier ; dans la grosse majorité des cas, il s'agira de Monsieur ³⁷. Puisque, aujourd'hui, les couples s'éloignent souvent de ce modèle, ces règles produisent des effets inattendus, voire indésirables, notamment lorsque les deux époux se sont constitués des droits similaires à la pension (ils sont désavantagés par rapport au couple qui entre dans le modèle) ou lorsque c'est l'époux qui s'est constitué le plus gros droit à la pension qui survit à son conjoint (alors que statistiquement parlant, Monsieur Gagnepain du couple-modèle doit normalement mourir avant Madame).

En filigrane de cette critique, c'est le relâchement du lien entre les droits à la pension et le travail rémunéré qui est pointé du doigt : on s'insurge de ce que le travail ne paie pas toujours mieux que le lien de famille avec un travailleur. Comme évoqué ci-dessus, l'inégalité pointée n'est donc pas en soi une inégalité entre hommes et femmes au sein du couple, mais entre les travailleuses et celles qui se sont « contentées » de conclure un (bon) mariage³⁸.

d'une annexe du rapport de la Commission de réforme des pensions consacrée à la même question du modèle familial sous-jacent aux pensions légales.

³⁶ Pour simplifier le calcul du cumul autorisé, on suppose que Monsieur A et Monsieur B ont eu une carrière complète.

³⁷ Sur ce thème, cf. déjà Y. RAES, « Droits individuels et dérivés dans le régime des pensions des travailleurs salariés concernant plus spécifiquement la situation des femmes », volume 51, n° 2, *Revue belge de sécurité sociale*, 2009, p. 299-324.

³⁸ Certains ont toutefois fait remarquer, chiffres à l'appui, que la combinaison la plus fréquente est en réalité celle d'une absence de salaire et d'un « mauvais » mari – sur le plan strictement financier, il s'entend : « Les femmes n'ayant qu'un lien relativement faible avec le marché du travail cohabitent plus souvent que la moyenne des autres femmes avec des hommes qui n'occupent pas non plus une position importante sur le marché du travail ». Cela signifie que le plus souvent, l'investissement moindre de la femme dans sa carrière n'est que peu voire pas compensé par un investissement plus important de l'homme : « les partenaires ne compensent pas nécessairement leurs risques réciproques ». B. CANTILLON, J. GHYSELS et M. DE WILDE, « L'individualisation de la sécurité sociale, entre utopie et égarement », *Revue belge de sécurité sociale*, 2009, n° 2, pp. 252-253 et les études citées.

Si l'on adopte cette critique, comment pourrait-on y répondre ? Quelle réforme pourrait permettre, en soi, de mettre fin à ces inégalités ? L'option la plus évidente, étant donné la nature de la critique, serait de supprimer le droit de l'épouse à tirer bénéfice de la carrière de son époux, autrement dit de ne plus octroyer que des droits appuyés sur la carrière propre de chacun. C'est ce que d'aucuns qualifient d'« individualisation des droits »³⁹. Dans ce cas-là en effet, le risque est écarté qu'une femme sans carrière propre puisse bénéficier d'un montant total de pension plus élevé qu'une femme ayant exercé un travail rémunéré ; en l'absence de droit dérivé, le travail propre, forcément, paiera toujours plus. Mais on aperçoit bien entendu de suite le revers d'une telle politique, celle que la femme qui n'a pas ou seulement peu travaillé se retrouve sans rien en cas de disparition de son couple.

3. Critique du mode de financement des droits dérivés

On l'a vu, à l'exception de la pension de conjoint séparé organisée dans les régimes des salariés et des indépendants, les droits dérivés des conjoints *s'ajoutent* à la pension de retraite des travailleurs ou le montant de cette dernière est augmenté, comme pour le taux de ménage ; cela implique qu'ils sont financés par la collectivité.

Certains estiment que la collectivité ne devrait pas supporter une telle dépense⁴⁰. Parmi ceux-là, certains sont d'avis que les droits dérivés doivent tout bonnement être supprimés ; puisque le financement de la sécurité sociale repose sur des cotisations payées par et/ou pour les travailleurs, la sécurité sociale ne doit octroyer des droits – par ailleurs augmentés – qu'aux seuls travailleurs (l'assistance sociale étant ouverte à celles et ceux qui « ne se sont pas présentés sur le marché du travail »)⁴¹. D'autres estiment que des droits dérivés peuvent être maintenus – sous une forme éventuellement modifiée – mais devraient être financés par le ménage lui-même. Ils prennent notamment comme argument le fait que ce sont les époux qui décident comment ils répartissent entre eux le travail rémunéré et le travail domestique, et que c'est donc aux époux de supporter les conséquences financières de ce choix sur les droits à la pension⁴².

Les critiques portant sur le mode de financement s'appuient donc fondamentalement sur une appréhension différente du système en général. D'un modèle où on considère que l'inégalité

³⁹ La Suède par exemple a fait le choix, après un long débat, d'individualiser plus fortement les droits de pension. Cette réforme s'est toutefois accompagnée – la précision est importante – d'une politique de l'emploi active en faveur de la participation des femmes au marché du travail. Voir l'étude comparative des systèmes allemands et suédois évoquée ci-dessous.

⁴⁰ Voir notamment l'exposé des motifs de la proposition de loi « répartissant les droits de pension entre partenaires » déposée en 2024 par des parlementaires membres du cd&v (*Doc*, Ch., 2024, n° 0176/001), précitée.

⁴¹ H. PEEMANS-POULLET, « L'individualisation des droits dans le secteur des pensions des travailleurs salariés », *op. cit.*, p. 310. Voir également l'avis n° 130 du 10 décembre 2010 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif à l'individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés (...), précité, et l'avis n° 170 du 7 juillet 2023 du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre les hommes et les femmes, relatif à la dimension familiale dans les pensions, précité.

⁴² E. ALOFS, « Het echtscheidingspensioen als publiekrechtelijke dekking van het echtscheidingsrisico in vraag gesteld », *op. cit.*, p. 692. On peut bien sûr rétorquer que les choix des couples sont néanmoins en bonne partie déterminés par les possibilités réelles offertes par la société de développer une vie de famille en travaillant à temps plein tous les deux. Voir notamment B. CANTILLON, J. GHYSELS et M. DE WILDE, « L'individualisation de la sécurité sociale, entre utopie et égarement », *op. cit.* ainsi que *Un contrat social performant et fiable : Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension*, *op. cit.*, p. 103.

des droits à la pension de retraite au sein d'un couple découle au moins en partie de facteurs collectifs et qu'il est donc justifié de la compenser par l'octroi de droits financés par la collectivité, elles suggèrent le passage à un modèle où la participation moindre d'un membre du couple au marché du travail, souvent la femme, est appréhendé avant tout comme résultant d'un choix, celui du couple, ce qui justifie qu'en cas de pension insuffisante, si une compensation doit avoir lieu, elle soit opérée avec les droits de l'autre conjoint.

4. Synthèse

Résumons-nous. On peut regrouper les critiques à l'égard des droits dérivés en deux catégories selon qu'elles reposent sur une comparaison de la situation des femmes au sein du couple ou sur une comparaison entre les travailleuses et les femmes qui ne travaillent pas ou peu (et entre les couples dont elles font partie).

Dans la première catégorie, se rangent les critiques du caractère subsidiaire des droits dérivés : subsidiaire par rapport au travail rémunéré et subsidiaire par rapport à la solidarité conjugale. En substance, ces critiques estiment qu'en raison de leur caractère subsidiaire (qui relève de leur nature même de droits dérivés), les droits dérivés ne permettent pas de rétablir une égalité entre les membres du couple et maintiennent la femme dans une dépendance économique vis-à-vis de son mari.

Dans la seconde catégorie, se rangent les critiques dirigées contre les droits dérivés en ce qu'ils rompent le lien entre droit à la pension et travail rémunéré. En substance, on leur reproche de permettre à une femme n'ayant pas ou peu travaillé de bénéficier d'un montant de pension plus avantageux qu'une travailleuse. On peut également rattacher à cette seconde catégorie les critiques formulées à l'égard du mode de financement des droits dérivés : que l'on estime que les droits dérivés doivent tout bonnement être supprimés ou que l'on pense qu'ils peuvent être maintenus mais doivent être financés par le ménage, on est d'accord dans les deux cas pour dire qu'il n'est pas normal que des droits puissent être octroyés en plus de ceux qui sont fondés directement sur le travail rémunéré – en laissant ouverte toutefois la question du partage entre ces droits au sein du couple.

Ces critiques sont donc formulées pour des raisons différentes, qui peuvent se combiner mais qui ne se recoupent pas nécessairement. Le souhait de rééquilibrer les droits à la pension au sein d'un ménage ou de mettre fin à la dépendance à la solidarité conjugale est différent de celui de mettre fin aux situations où il est plus avantageux d'avoir un bon mari plutôt qu'un bon salaire⁴³. La préoccupation pour le financement des droits dérivés n'est pas non plus du même ordre que celle qui dénonce le sort plus avantageux réservé dans les faits à certaines femmes n'ayant pas ou peu travaillé ; elles ne s'excluent pas, mais elles ne vont pas non plus nécessairement ensemble.

⁴³ Selon le titre du recueil d'articles de Peemans-Poullet cité plus haut.

B. Le splitting, une réponse appropriée à ces critiques et une contribution positive à l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Maintenant que nous avons rappelé le régime juridique des droits dérivés et que nous avons analysé les principales critiques qui leur sont formulées, nous pouvons enfin correctement situer la question du splitting dans ce débat. Pourquoi donc un splitting ? Si – et nous disons bien *si* – nous admettons ces critiques, auxquelles d'entre-elles permettrait-il de répondre, d'une part ? D'autre part, quelle serait sa contribution positive éventuelle à l'objectif plus général de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de pension ?

Pour répondre à ces questions, il faut distinguer selon le moment de la vie d'un couple où le splitting serait mis en place. Comme le montrent les exemples étrangers (voir ci-dessous), un splitting peut être organisé en cas de divorce, en cas de retraite des deux membres du couple ou encore en cas de décès de l'un d'eux. On peut prévoir un partage dans un de ces cas seulement, pour chacun d'entre eux ou pour deux d'entre eux seulement. Selon le moment où le splitting interviendrait en Belgique, ses implications ne seraient pas les mêmes quant aux critiques soulevées ainsi que pour l'objectif général d'égalité des femmes et des hommes en matière de pension.

Pour chacun des moments envisagés, on interroge ces implications potentielles quant à la subsidiarité de la pension reçue par rapport au travail et à la solidarité conjugale, quant à la situation financière des (ex-)époux/du survivant, quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses, quant au financement et, enfin, quant à l'objectif général d'égalité entre les femmes et les hommes en matière de pension.

Précisons que l'analyse que nous proposons ci-dessus consiste à comparer la situation actuelle avec celle qui découlerait de la mise en place d'un splitting toutes choses égales par ailleurs. Le splitting est parfois proposé en combinaison avec une refonte plus globale du système de pension, notamment une modification (à la hausse) du mode de calcul des pensions de retraite ou une amélioration des périodes assimilées au bénéfice des travailleurs (souvent des travailleuses) qui doivent réduire ou interrompre leur carrière pour des raisons familiales. Nous n'intégrons pas ces propositions plus générales et leurs variantes dans notre étude. Celle-ci se concentre sur le mécanisme du splitting en soi et les implications qui découleraient de sa mise en œuvre par comparaison avec les droits dérivés actuels ; le droit des pensions de retraite est, lui, supposé constant.

1. Implications d'un splitting en cas de divorce

La mise en place d'un splitting en cas de divorce impliquerait logiquement la suppression de la pension de conjoint divorcé. On suppose ici que la part de pension découlant du splitting pourrait être obtenue aux mêmes conditions que celles de la pension de conjoint divorcé, c'est-à-dire lorsque l'ex-épouse remplit elle-même les conditions d'accès à une pension (anticipée) de retraite.

Quelles seraient les implications d'un remplacement de l'actuelle pension de conjoint divorcé par un système de splitting ?

a. Quant à la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale

En raison du principe même du splitting, la pension tirée du partage des droits ne serait pas subsidiaire au travail propre (et périodes assimilées) de son bénéficiaire. En effet, le droit acquis par splitting est le miroir du travail fourni par le couple dans son ensemble pendant le mariage. Si elle a plus moins travaillé avant le divorce, l'épouse a plus ou moins contribué à l'accroissement des droits de pension du couple. Etant donné que c'est une part de ces droits qu'elle reçoit, il ne peut évidemment être question de diminuer cette part des droits propres à la pension constitués pendant le mariage ; cela n'aurait proprement aucun sens.

En toute logique, la pension tirée du splitting ne devrait pas non plus être subsidiaire par rapport à la solidarité conjugale ; il n'y aurait pas de raison de suspendre le droit à cette pension en cas de remariage. En effet, le partage des droits repose fondamentalement sur l'idée que les droits à la pension constitués par les époux pendant le mariage sont en quelque sorte leur « propriété » commune. Il n'y a donc pas de raison de priver une femme de sa part dans ce patrimoine commun du fait qu'elle conclut à nouveau un mariage ; ce qui se passe après la liquidation de ce patrimoine commun est sans pertinence. Pour le dire autrement, alors que la pension de conjoint divorcé prévue par le droit belge a pour finalité de protéger contre la perte de la sécurité économique fournie par la solidarité conjugale, le splitting a pour finalité d'équilibrer les comptes de chacun au moment du divorce ; contrairement à ce qu'il en est pour la pension de conjoint divorcé, il n'y a donc pas de raison logique de prêter une quelconque conséquence à un nouveau mariage dans le futur⁴⁴.

Le splitting des droits de pension en cas de divorce ne tomberait donc pas sous le coup des critiques que certains formulent à l'égard du caractère subsidiaire des droits dérivés actuels. Permettrait-il pour autant d'atteindre les objectifs exposés plus haut qui motivent généralement ces critiques, à savoir celui, d'une part, de compenser l'influence négative de la vie de couple sur la carrière – et donc sur l'autonomie financière – du conjoint divorcé et celui, d'autre part, de répartir équitablement les fruits de la carrière de l'ex-conjoint (pour la raison que cette carrière n'a été possible qu'en raison du soutien du conjoint divorcé) ?

Quant aux deux objectifs, la réponse nous semble devoir être nuancée. Le splitting par hypothèse ne porte que sur le passé ; on partage les droits à la pension constitués pendant la période qui précède le divorce. Or, concernant le premier objectif, il y a fort à parier que les effets négatifs de la vie de couple sur la carrière de la femme continueront, eux, de se faire sentir (bien) au-delà du divorce. Par exemple, la femme qui a mis en pause sa carrière ou qui a travaillé plusieurs années à mi-temps aura très certainement des possibilités d'évolution de carrière et de salaire plus limitées que son ex-époux ayant toujours travaillé à temps plein. Les droits à la pension constitués *après* le divorce seront donc souvent inégaux en raison de la partie de la carrière déjà développées *avant* le divorce. Contre ça, le splitting est impuissant. S'il peut compenser les effets négatifs du couple pour le passé, il ne le peut pas pour l'avenir.

La même remarque peut être faite à propos du second objectif. Si le splitting permet à l'ex-épouse de bénéficier d'une part des fruits de la carrière de son ex-mari récoltés jusqu'au divorce,

⁴⁴ On verra ci-dessous qu'en Allemagne par exemple, les droits issus du splitting consécutif à un divorce ne sont pas influencés par un éventuel remariage.

il ne lui permet pas de bénéficier des fruits futurs qui, pourtant, s'appuient peut-être eux aussi sur la carrière construite pendant le mariage.

Sous cet aspect, le splitting présente les mêmes difficultés, bien connues du droit des régimes matrimoniaux, que soulève toute entreprise de clôture des comptes d'un couple à un instant précis alors qu'une trajectoire individuelle et professionnelle est continue, son futur étant toujours déjà en partie déterminé par son passé.

b. Quant à la situation financière des ex-époux

(1) Dans le régime des salariés et des indépendants

Le splitting n'améliorerait pas la situation financière de l'ex-épouse qui a peu ou pas travaillé. Celle-ci a en effet déjà droit à une pension de conjoint divorcé dont on a vu plus haut qu'elle correspond à la moitié de la pension de l'ex-conjoint calculée au taux ménage. Autrement dit, pour le calcul de la pension de conjoint divorcé, on fait déjà *comme si* la pension était partagée entre les deux ex-époux (tandis que pour la pension de conjoint séparé, elle est réellement partagée)⁴⁵. En revanche, la situation de l'ex-mari serait, elle, forcément toujours moins avantageuse : alors qu'à l'heure actuelle, sa propre pension de retraite n'est pas diminuée de la pension de conjoint divorcé (mais bien de celle de conjoint séparé), en cas de splitting elle serait par hypothèse diminuée de moitié. En un mot donc, pour les couples divorcé où seul Monsieur a travaillé, la situation financière de Madame ne serait pas améliorée tandis que celle de Monsieur serait appauvrie.

L'ex-épouse verrait en revanche sa situation être améliorée dès que ses revenus professionnels (ou assimilés) pris en compte pour le calcul de la pension atteignent ou dépassent 25% des revenus de son ex-époux (et aussi longtemps qu'ils ne dépassent pas ces derniers, auquel cas ce serait l'ex-époux et plus l'ex-épouse qui serait avantagé par le splitting). En effet, en l'état actuel des choses, l'ex-épouse obtient fictivement 62,5% des revenus de son ex-époux. Pour continuer d'obtenir une somme équivalente à la suite d'un partage égal des droits de pension, il faut donc que les revenus à partager au sein du ménage correspondent au moins à 125% des revenus de l'ex-époux (car $125/2 = 62,5$). Autrement dit, pour que sa situation financière s'améliore, il faut que l'ex-épouse ait apporté aux revenus globaux du ménage des revenus correspondant au moins à 25% des revenus de l'ex-époux⁴⁶. La situation de l'ex-époux continue quant à elle d'être détériorée dans tous les cas puisque, par hypothèse et contrairement à la pension de conjoint divorcé, le splitting entraîne une diminution de sa pension de retraite.

On voit donc que par comparaison avec la situation existante (la pension de conjoint divorcé), un splitting des droits en parts égales aurait des effets différents selon la configuration du travail dans le ménage :

- Dans les ménages où l'ex-épouse a peu ou pas travaillé, la situation financière de l'ex-épouse n'est pas améliorée ;

⁴⁵ Le splitting pourrait avoir pour effet de dégrader la situation financière de l'ex-épouse si les droits de pension à partager n'étaient pas calculés sur la base d'un taux ménage.

⁴⁶ Notons qu'actuellement, l'ex-épouse qui a travaillé améliore sa situation financière dès lors que ses revenus dépassent 62,5% des revenus de son ex-époux ; en deçà, la pension de conjoint divorcé prend en effet le dessus sur la pension de retraite propre qu'elle se constitue par ses revenus.

- Dans les ménages où l'ex-épouse a travaillé et obtenu des revenus professionnels au moins équivalents au quart des revenus de l'ex-époux, la situation financière de l'ex-épouse est améliorée.
- Dans les deux cas en revanche, la situation de l'ex-époux est détériorée (sauf bien entendu si c'est l'ex-épouse qui a eu des revenus plus importants pendant le mariage). Ceci s'explique simplement par le fait que la pension de conjoint divorcé étant financée par la collectivité, elle s'ajoute à la pension de retraite de l'ex-époux, tandis que le splitting étant (prioritairement) financé par la solidarité conjugale, la part de pension revenant à l'ex-épouse est retirée de la pension de retraite de l'ex-époux.

(2) Dans le régime des statutaires

Étant donné l'absence de pension de conjoint divorcé dans le régime des statutaires, l'introduction d'un splitting en cas de divorce aurait évidemment pour effet d'améliorer la situation de l'ex-épouse. Celle-ci ne devrait plus attendre le décès de son ex-mari pour pouvoir obtenir une pension tirée de son mariage. Quand bien même le montant de la pension issue du splitting devrait être inférieur à la pension de survie de conjoint divorcé actuellement organisée par le droit belge, le fait de bénéficier d'un droit prévisible (il est ouvert au plus tard à l'âge légal de la retraite de l'ex-épouse) en remplacement d'un droit imprévisible (il est ouvert au décès de l'ex-mari) nous paraît être dans tous les cas plus avantageux.

Quant à l'ex-époux, l'introduction d'un splitting aurait ici aussi et bien logiquement pour effet de détériorer sa situation financière, puisqu'il devrait partager un montant dont il bénéficie aujourd'hui intégralement.

c. Quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses

Le splitting ne répond pas à la critique selon laquelle il est injuste d'octroyer des droits à la pension qui ne soient pas ancrés dans un travail rémunéré *exercé en propre*. Le partage des droits repose en effet sur l'idée que les membres d'un couple « méritent » de recevoir des droits à la pension basés sur les revenus professionnels du couple en général, qu'ils aient eux-mêmes exercé un travail rémunéré ou pas. Autrement dit, l'idéologie qui sous-tend le splitting est que l'unité économique pertinente pour évaluer qui mérite des droits à la pension n'est pas l'individu mais le couple : les revenus professionnels étant le fruit d'un effort commun du couple, les droits liés à ces revenus professionnels doivent aussi être tenus comme appartenant également aux membres du couple⁴⁷. L'idéologie propre au splitting diffère en cela de

⁴⁷ Voir par exemple *Un contrat social performant et fiable : Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension*, op. cit., p. 106.

l'idéologie favorable à une individualisation des droits – du moins si l'on entend par là que seuls les droits fondés sur une activité professionnelle propre (ou assimilée) sont légitimes⁴⁸⁻⁴⁹.

En revanche, on a vu que le splitting en cas de divorce offrirait une forme de réponse aux critiques qui estiment injuste le fait que la situation financière d'une (ex-)femme au foyer puisse être plus favorable que celle d'une travailleuse⁵⁰. Le splitting ne changerait rien à la situation des premières, qui reçoivent déjà grâce à la pension de conjoint divorcé l'équivalent de la moitié de la pension de retraite de leur ex-époux, tandis qu'il améliorerait celle des secondes, qui pourraient bénéficier d'une partie de la pension de retraite de leur ex-époux dont elles sont actuellement totalement privées dès lors que leurs revenus professionnels propres atteignent au moins le quart de ceux de leur ex-conjoint.

d. Quant au mode de financement

Il va sans dire que le splitting permettrait de répondre aux critiques de ceux qui estiment injustes que les droits dérivés soient financés par la collectivité. Sans revenir sur la position de ceux qui estiment que tous les droits dérivés devraient être supprimés (hypothèse de l'individualisation discutée ci-dessus), ceux qui estiment que des droits dérivés peuvent être maintenus – sous une forme éventuellement modifiée – mais devraient être financés par le ménage lui-même trouvent évidemment dans le splitting une solution adéquate. On l'a suffisamment répété, en cas de splitting, on n'ajoute pas de prestation à celles déjà acquises par le travail, mais on répartit ces dernières au sein du couple : la solidarité conjugale prend le pas sur la solidarité collective.

e. Quant aux inégalités entre femmes et hommes en matière de pension

Les effets d'un splitting sur la situation financière des ex-époux peuvent également être évalués non pas de manière absolue par comparaison avec la situation existante de chacun (qui gagne, qui perd par rapport à ce qu'il obtient aujourd'hui ?), mais de manière relative, c'est-à-dire quant à la position respective des ex-membres du couple l'un par rapport à l'autre : sont-ils dans une situation plus égalitaire ? Sur ce point, il fait peu de doute que le splitting est plus égalitaire que la pension de conjoint divorcé. Pour les droits liés à la période du mariage, dans le cas d'un splitting égal des droits à la pension, les ex-époux sont dans une égalité parfaite. On remarque toutefois que cette égalité ne se traduit pas toujours par une amélioration de la situation

⁴⁸ Voir par exemple « Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne », communication de la Commission, COM(97) 102 final, 12 mars 1997, un texte séminal au niveau européen sur la notion d'individualisation. Selon ce texte, individualiser les droits consisterait « à mettre un terme à la pratique qui consiste à tenir compte des liens familiaux pour assurer la protection sociale d'un individu. Elle contribuerait à aligner la protection sociale sur la législation régissant les contrats de travail, laquelle considère les travailleurs comme des individus » ; « une stratégie doit [donc] être mise au point pour encourager tous les travailleurs potentiels à participer eux-mêmes au marché du travail, plutôt que de peser indûment sur les finances familiales » (p. 17).

⁴⁹ Il faut donc distinguer la notion d'individualisation telle qu'on la définit ici (un individu n'a pas d'autres droits à la pension que ceux attachés à son activité professionnelle propre ou assimilée) d'un autre sens possible de l'individualisation, qui consiste à faire de tous les droits à la pension dont bénéficie un individu, qu'ils soient basés sur son activité professionnelle ou non, des droits propres, c'est-à-dire des droits qui se comportent comme s'ils étaient fondés sur des revenus professionnels perçus en propre. Ce second sens possible de « l'individualisation des droits » renvoie à la suppression de ce que nous avons appelé la subsidiarité (des droits de pension dérivés) par rapport au travail et à la solidarité conjugale, abordée ci-dessus dans au titre B.1.a.

⁵⁰ Voir ci-dessus titre B.1.b.

financière de l'ex-épouse. En revanche, elle implique toujours une dégradation de la situation financière de l'ex-époux (plus précisément, du membre du couple qui a les plus gros revenus professionnels). L'égalité est donc atteinte par un nivellement par le bas des droits actuellement octroyés aux membres d'un couple, au détriment de celui qui a le plus travaillé (en général l'homme)⁵¹. Le risque existerait ainsi qu'un nombre accru de personnes reçoivent une pension légale trop basse pour subvenir à leurs besoins et soient amenés à se tourner vers le régime résiduaire de la GRAPA pour obtenir un complément de ressources.

2. Implications d'un splitting en cas de décès

Quelles seraient les implications d'un remplacement de l'actuelle pension de survie par un système de splitting ?

Avant d'entamer cette analyse, remarquons que la disparition du couple par décès d'un de ses membres ne soulève pas les mêmes questions et enjeux que le cas du divorce. Les propositions de splitting prennent pour point de départ la considération que les droits à la pension générés pendant le mariage sont le fruit d'un choix ou à tout le moins d'un effort commun des conjoints. Sur la base de cette prémisse, la proposition d'organiser un partage égal de ces droits en cas de divorce pour assurer l'équité entre les ex-conjoints présente une certaine cohérence (d'autres conclusions bien sûr sont possibles). Ce raisonnement ne peut en revanche être transposé au cas du décès : il n'y a aucun sens à se demander si la position du survivant est équitable par comparaison à celle du défunt. La question se transforme pour devenir celle de savoir si et dans quelle mesure il est légitime que le survivant continue de bénéficier, comme pendant la vie de couple, de droits qui ne sont pas fondés dans son activité professionnelle propre. Le regard se déplace d'une comparaison entre les anciens conjoints vers une comparaison entre les couples, plus précisément entre les survivants de couples dont les revenus globaux étaient distribués différemment entre leurs membres. Et d'autres préoccupations donc que celle, sans pertinence ici, de l'équité entre membres du couple font leur apparition, par exemple celle de permettre au survivant de maintenir un niveau de vie semblable à celui atteint pendant la vie en commun.

Il n'en reste pas moins que l'hypothèse d'un splitting en cas de décès nous paraît mériter d'être explorée. D'abord parce qu'elle n'est pas gratuite : elle est évoquée dans des travaux et rapports qui dans notre pays se sont penchés sur le splitting⁵² et, surtout, elle est effectivement organisée ailleurs en alternative à la pension de survie, en Allemagne notamment, comme nous aurons l'occasion de le voir plus en détail plus bas⁵³. Ensuite parce que la mise en lumière des implications possibles d'un splitting en cas de décès permet, nous semble-t-il, de contribuer aux réflexions sur la portée des critiques formulées par certains à l'encontre des pensions de survie actuelles : que gagnerait-on et que perdrait-on en supprimant celles-ci pour les remplacer par

⁵¹ L'évaluation empirique des effets du splitting en cas de divorce introduit en Allemagne dans les années 1970 supporte cette analyse. Voir ci-dessous Troisième partie, titre I.B.3.

⁵² La Commission de réforme des pensions 2020-2040, par exemple, si elle « ne recommande pas cette approche en cas de décès [...], n'exclut pas définitivement ce mode de raisonnement à plus long terme ». *Un contrat social performant et fiable : Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension*, op. cit., p. 106. L'hypothèse est également relayée, sans être clairement endossée, dans le « Mémoire 2019 en vue des élections européennes, fédérales et régionales » publié conjointement par les trois Conseils de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes (fédéral, wallon et bruxellois), p. 16 (<https://conseildelegalite.be/media/299/download?inline>).

⁵³ Voir ci-dessous le titre I.B.2. de la troisième partie.

une prestation aux caractéristiques en bonne part opposées ? Y répondre permet à la fois d'instruire le débat sur le splitting (paraît-il souhaitable de le mettre en œuvre même en cas de décès ?) et, en creux, sur les forces et faiblesses du régime applicable aujourd'hui au conjoint survivant d'un travailleur décédé.

a. Quant à la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale

On peut se permettre sur ce point de la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale de renvoyer à ce qui a été dit plus haut (splitting en cas de divorce) : étant donné que le droit à la pension se fonde, en cas de splitting, sur les revenus globaux du ménage et sur l'idée que ceux-ci « appartiennent » en propre aux deux époux, il n'y aurait pas de raison, en cas de splitting des droits à l'occasion du décès de l'un d'eux, de diminuer la part de l'épouse survivante des droits fondés sur sa carrière propre (ils ont déjà été pris en compte en amont du partage) ni d'en suspendre le paiement en cas de remariage (cette part lui « appartient », elle n'a pas pour finalité de remplacer une solidarité conjugale disparue).

Ajoutons que le remplacement de la pension de survie par une partie des droits de pension du ménage devrait en bonne logique également conduire à supprimer les limites au cumul autorisé entre la prestation reçue par le survivant et des revenus professionnels (lorsque la prestation donc est déjà en cours de paiement)⁵⁴. Dès lors que la prestation est un droit propre du survivant fondé dans sa contribution directe ou indirecte aux revenus du ménage, il n'apparaîtrait pas justifié de continuer de faire une distinction entre la pension « de survivant » et la pension de retraite quant à la possibilité de les cumuler avec une activité professionnelle.

b. Quant à la situation financière du survivant

La mise en place d'un splitting entraînerait toujours une dégradation de la situation financière du conjoint survivant. En l'état actuel de la législation, la pension de survie garantit au conjoint survivant qu'il pourra toujours compter sur un montant minimum de pension au moins équivalent à la pension de retraite du conjoint décédé au taux isolé. Si le conjoint survivant a des droits propres à la pension de retraite, il pourra même améliorer sa situation. La pension de retraite propre du survivant vient en effet s'ajouter à la pension de retraite (versée sous la forme d'une pension de survie) à condition que le résultat de cette addition ne dépasse pas un certain plafond (voir les règles de cumul exposées plus haut).

En cas de splitting, les pensions sont additionnées puis divisées en deux. Pour obtenir le même résultat que celui qui est aujourd'hui garanti dans tous les cas, c'est-à-dire que le survivant ait des droits de pension au moins égaux à ceux du conjoint décédé, il faudrait que le conjoint survivant et le conjoint décédé aient eu tous les deux les mêmes rémunérations moyennes pendant une carrière de même durée. Si le conjoint survivant a eu des rémunérations moindres ou une carrière plus courte, le partage égal de ses droits avec ceux du décédé aura en effet toujours pour résultat une somme inférieure à 100% des droits du conjoint décédé. (Remarquons que le splitting serait évidemment aussi défavorable dans le cas où la survivante aurait bénéficié de rémunérations moyennes plus élevées ou d'une carrière plus longue que le défunt,

⁵⁴ Sur ces limites au cumul autorisé, qui n'existent pas pour les pensions de retraite à partir de l'âge légal de la retraite, voir ci-dessus le rappel du régime juridique de la pension de survie.

puisque alors qu'en l'état actuel de la législation elle bénéficie de 100% de sa pension de retraite propre, elle n'en bénéficierait plus que d'une part après un splitting.)

c. Quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses

Une critique adressée au système actuel de pensions de survie pointe notamment les inégalités de situation entre le membre survivant d'un couple dont les deux partenaires avaient chacun une pension plus ou moins égale et le membre survivant d'un couple dont un seul des partenaires a une grosse pension et l'autre rien. En raison des règles de cumul autorisé entre une pension de retraite et une pension de survie, l'épouse survivante qui a travaillé et s'est constitué des droits propres proches de ceux obtenus par son mari peut se trouver dans une situation financière moins favorable que l'épouse survivante femme au foyer dont le mari décédé avait droit à une grosse pension de retraite.

Un splitting en cas de décès aurait pour effet de réduire les inégalités entre femmes au foyer et travailleuse, mais au prix d'une détérioration de la situation financière des unes et des autres. En supposant que la femme au foyer n'ait aucun droit propre de pension, elle recevrait environ moitié moins qu'actuellement tandis que, pour la raison exposée ci-dessus, la femme travailleuse recevrait toujours moins qu'actuellement (ou la même chose qu'aujourd'hui si ses droits propres sont parfaitement égaux à ceux de son mari défunt). L'égalité serait donc plus importante entre femmes aux foyers et travailleuses, mais toutes deux verraient leurs situations financières respectives se détériorer.

Exemple. Dans le couple A, Monsieur reçoit une pension de retraite de 1.100 euros et Madame une pension de retraite de 900 euros, toutes deux à charge du régime des salariés. Dans le couple B, Monsieur reçoit une pension de retraite de 1.800 euros et Madame une pension de retraite de 200 euros, également toutes deux à charge du régime des salariés. Le montant total de pension pour le couple est donc de 2.000 euros dans les deux cas.

En l'état actuel des choses, en cas de décès de leurs époux respectifs, Madame A recevra un montant total de pension (pension de retraite + pension de survie dans les limites du cumul autorisé) de 1.210 euros tandis que Madame B recevra un montant total de pension de 1.980 euros⁵⁵. Tandis qu'en cas de splitting (à supposer que celui-ci soit fait par parts égales), Madame A et Madame B recevraient toutes deux 1.000 euros. Leurs situations sont désormais égales, mais moins favorables pour les deux.

d. Quant au mode de financement

Remarquons que l'affirmation selon laquelle c'est la solidarité conjugale plutôt que la solidarité collective qui est mobilisée en cas de splitting n'est pas aussi claire pour le partage des droits en cas de décès. Dans la mesure où une partie de la pension fondée sur la carrière du travailleur continue d'être payée au-delà de la disparition de ce dernier, on ne peut soutenir sans plus que les droits de pension accordés au ménage sont le reflet uniquement de sa contribution financière au financement du système. Autrement dit, puisque celui qui a payé les cotisations a disparu et

⁵⁵ Pour simplifier le calcul du cumul autorisé, on suppose que Monsieur A et Monsieur B ont eu une carrière complète.

que pourtant une partie de ses droits de pension continue d'être versée, c'est bien que la solidarité collective a pris le relais sur la solidarité conjugale. On peut dire à propos de ce cas de figure ce qu'on a déjà dit plus haut à propos de la pension de conjoint divorcé actuelle, à savoir que si le mode de calcul repose sur la solidarité conjugale (on attribue des droits sur la base de la carrière du conjoint), le financement de la prestation, lui, repose au moins en partie sur la solidarité collective.

e. Quant aux inégalités entre femmes et hommes en matière de pension

Pour répondre à la question des effets d'un splitting en cas de décès sur l'écart de pension entre femmes et hommes, il faut commencer par identifier les termes pertinents de la comparaison. Si l'on compare la situation des femmes et des hommes au sein du couple, la question est peu pertinente dans la mesure où, par hypothèse, un des membres du couple est décédé ; cela n'a pas de sens de comparer la situation d'un mort et d'une vivante. La question porterait donc non pas sur les inégalités au sein d'un couple défait par le décès, mais sur la situation des femmes et des hommes en général ou plus particulièrement en tant qu'ils survivent à leurs conjoints.

En l'état actuel des choses, la pension de survie tend à égaliser les revenus de pension des femmes avec celles des hommes dans la mesure où la pension de survie correspond au moins au montant de la pension de retraite de l'homme décédé ; à partir du décès, la femme survivante bénéficie donc au moins d'une « pension d'homme », lesquelles sont en moyenne plus élevées que celles des femmes. Pour les hommes, puisqu'ils ont en moyenne une plus grosse pension de retraite, la pension de survie reçue en cas de décès de leur épouse a en revanche probablement et en général moins ou pas d'effet à la hausse sur leurs revenus de pension. Pour le dire d'un mot, si l'on se concentre sur les femmes bénéficiaires d'une pension de survie, le *gender pension gap* est certainement moins important que lorsqu'on prend en considération l'ensemble des femmes bénéficiaires d'une pension quelle qu'en soit la nature (de retraite, de survie, de conjoint divorcé, de conjoint séparé).

En cas de splitting lors du décès, étant donné que la pension reçue par le conjoint survivant serait dans tous les cas (sauf celui d'une parfaite égalité entre les pensions de retraite des deux conjoints) moindre que la pension de survie actuelle, l'écart de pension entre les femmes survivantes et les hommes en général devrait logiquement être supérieur à ce qu'il est aujourd'hui. En revanche, étant donné que les hommes survivants verraient également leurs revenus de pension diminuer par suite du décès et du splitting qu'il entraîne, leur situation se rapprocherait de celle des femmes survivantes. Autrement dit, un splitting en cas de décès devrait logiquement mener à une hausse du *gender pension gap* entre les femmes survivantes et les hommes bénéficiaires d'une pension en général, mais à une baisse du *gender pension gap* entre les femmes survivantes et les hommes survivants. Ce second cas s'expliquerait non par une amélioration de la situation des femmes, mais par une détérioration de celle des hommes.

En résumé, alors que la pension de survie actuelle tend à réduire le *gender pension gap* entre les femmes bénéficiaires d'une pension de survie et les hommes bénéficiaires d'une pension en

général⁵⁶, l'introduction d'un splitting en cas de décès aurait selon toute logique pour effet d'accentuer le *gender pension gap* entre les femmes survivantes (bénéficiaires d'une « pension de survie » calculée sur la base d'un splitting) et les hommes bénéficiaires d'une pension autre qu'une pension de survie, tandis qu'il réduirait le *gender pension gap* entre les femmes survivantes et les hommes survivants ; ces deux catégories de personnes seraient toutefois dans une situation financière détériorée par rapport à l'état actuel des choses. Ici encore, le risque existerait donc qu'un nombre accru de personnes reçoivent une pension légale trop basse pour subvenir à leurs besoins et soient amenés à se tourner vers le régime résiduaire de la GRAPA pour obtenir un complément de ressources.

3. Implication d'un splitting lorsque les deux membres du couple sont pensionnés

Un splitting peut également être organisé au moment où les deux membres du couple remplissent les conditions d'accès à une pension de retraite, comme c'est le cas par exemple en Suisse (voir ci-dessous) ⁵⁷. Concrètement, les deux conjoints reçoivent sur leur compte en banque une somme représentant la moitié du total des droits de pension qu'ils ont chacun constitués. Quelles seraient les implications de la mise en place d'un tel dispositif en Belgique ?

Avant d'entrer dans ces analyses, commençons par clarifier une question, celle du traitement à réserver au taux de ménage en cas de mise en place d'un splitting lorsque les deux membres du couple sont pensionnés. Nous avons vu que ce taux est accordé au travailleur salarié dont le conjoint n'a que peu ou pas travaillé. L'adoption d'un splitting doit-elle entraîner la fin de cet avantage ? Il nous semble que, sur un plan logique, rien ne nécessite de lier le sort de ces deux mécanismes. Le taux de ménage relève du mode de calcul des droits à la pension, le splitting porte sur le mode d'attribution de ces droits aux membres d'un couple. On peut parfaitement estimer qu'il est pertinent, pour des raisons de politique sociale, de continuer d'accorder une pension majorée au couple dont un seul des membres a droit à une pension de retraite tout en décidant par ailleurs de répartir autrement qu'aujourd'hui les droits des deux membres sur ce montant ; tout comme on peut parfaitement estimer qu'il est bon, en raison d'autres vues sur la politique sociale, de mettre fin au taux de ménage et de le faire à l'occasion de l'introduction d'un splitting. À la différence d'autres droits dérivés dont la raison d'être disparaîtrait ou devrait évoluer avec l'introduction d'un splitting, le taux de ménage, lui, nous semble aussi délié de la question du splitting que le seraient d'autres mesures visant à augmenter ou diminuer les revenus de pension de certaines personnes ou ménages en général.

⁵⁶ H. PEETERS, J. SCHOLS, *Les droits dérivés et l'écart de pension. Importance des pensions de survie et de conjoint divorcé dans les revenus de pension des femmes et des hommes*, Centre d'expertise des pensions, 2023, www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_PensionCEP17_FR.pdf.

⁵⁷ Pour une proposition allant dans ce sens, mais limitée au cas où une pension au taux de ménage est versée à un membre du couple, voir M. BARSLUND *et al.*, *Etude relative à l'analyse de la dimension de genre dans le système de pension belge*, *op. cit.*, p. 36. Voir également la proposition de loi « répartissant les droits de pension entre partenaires » déposée en 2024 par des parlementaires membres du cd&v (*Doc*, Ch., 2024, n° 0176/001), précitée.

a. Quant à la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale

Il n'est pas nécessaire d'être long sur ce point : comme déjà exposé, il n'y a pas de raison, en cas de splitting des droits, de diminuer la part de l'épouse des droits fondés sur sa carrière propre puisqu'ils ont déjà été pris en compte en amont du partage ; en tant qu'il augmente le pot commun à partager, le travail propre de l'épouse conduit par ailleurs toujours à une augmentation des droits qu'elle tire du partage. Dans l'hypothèse ici visée où le couple n'a pas pris fin, il n'y a évidemment pas lieu de se demander quels seraient les effets d'un remariage, par hypothèse impossible tant qu'il n'y a pas eu divorce ou décès (à propos du splitting dans ces deux cas, voir ci-dessus).

b. Quant à la situation financière des époux

La situation financière des époux considérés en tant que couple n'est pas changée par le splitting : ils ne reçoivent au total en principe ni plus ni moins que ce qu'ils auraient reçu sans splitting. L'effet unique du partage est que chaque époux se voit formellement attribuer une prestation individuelle d'égale valeur. Quand bien même l'un d'entre eux a eu une carrière plus longue ou mieux rémunérée que l'autre, les deux reçoivent officiellement la même part du pot commun des droits de pension. Cette attribution à parts égales des revenus de pension est la traduction formelle de l'idée sous-jacente au splitting, à savoir que ces revenus sont le fruit d'un effort commun et, partant, sont tout autant la « propriété » de l'un que de l'autre. Pour que la mesure ait une conséquence pratique au-delà de sa portée symbolique, encore faut-il que chaque époux puisse effectivement disposer avec une certaine autonomie de cette partie des droits de pension qui lui est attribuée, par exemple grâce au fait qu'ils en disposent chacun sur un compte en banque propre. La question pourrait se poser de savoir si et dans quelle mesure l'introduction d'un splitting devrait alors s'accompagner d'un versement obligatoirement séparé à chacun des deux époux.

Précisons cependant que le partage au moment de l'accès des deux membres du couple à la pension peut avoir des conséquences financières plus importantes plus tard, au moment du décès de l'un des membres du couple. Que fait-on en cas de survie ? Le survivant continue-t-il de percevoir sa partie des droits de pension uniquement ou perçoit-il une pension de survie autrement calculée ? En Allemagne, par exemple, le splitting en cas d'accès commun à la retraite (qui est optionnel) remplace la pension de veuf/veuve. En Suisse, en revanche, la rente issue du splitting est octroyée alternativement à la rente de veuf/veuve : le survivant reçoit la prestation la plus haute des deux⁵⁸. Comme exposé plus haut, il convient de tenir compte de ce que les questions et enjeux soulevés par le décès d'un membre du couple sont de nature fort différente de ceux liés au partage des pensions entre les (anciens) membres d'un couple⁵⁹.

c. Quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses

Considérée isolément, la situation financière d'une travailleuse mariée est améliorée par le splitting aussi longtemps qu'elle a un droit de pension inférieur à celui de son mari : elle reçoit une somme supérieure. Il en va de même et à plus forte mesure pour l'épouse au foyer, qui en

⁵⁸ Voir ci-dessous.

⁵⁹ Voir ci-dessus Partie 1, titre II.B.2.

l'état actuel des choses ne reçoit rien (même en cas d'application du taux ménage, justifié donc par ce que ses besoins à elle aussi doivent être couverts par la prestation) et qui recevrait donc une part du montant promérité par son mari.

Sauf à considérer qu'il est injuste qu'une femme au foyer ne soit pas seulement bénéficiaire de fait mais perçoive elle-même des revenus de pension de son époux alors qu'elle n'a jamais travaillé, on ne voit pas en quoi un splitting au sein du couple aurait une incidence, positive ou négative, sur les inégalités entre femmes au foyer et travailleuses (dénoncées par certains pourfendeurs des droits dérivés actuels). Autrement dit, sauf à considérer qu'un allègement simplement formel, par l'attribution d'une partie des sommes de pension, de la dépendance financière d'une femme au foyer vis-à-vis de son mari est préjudiciable au combat pour l'indépendance des femmes par le travail rémunéré, un tel splitting au sein du couple nous paraît neutre sur cette question.

d. Quant au mode de financement

En termes de financement, rien ne change : la solidarité conjugale ne prend pas le dessus sur la solidarité collective puisque cette dernière n'intervient pas plus ni moins (c'est la solidarité conjugale qui est réorganisée autrement) tandis que les dépenses du système ne sont pas modifiées par cette simple réforme des tuyaux de distribution des sommes monétaires de pension.

e. Quant aux inégalités entre femmes et hommes en matière de pension

Au sein du foyer, l'inégalité entre époux et épouse dans les droits de pension est formellement supprimée puisque chacun reçoit la même chose. Comme déjà souligné, ce partage traduit l'idée que le couple est une unité économique et que les revenus (de pension) promérités par l'un sont donc en droit tout autant les revenus de l'autre. Par comparaison avec la situation actuelle, un tel partage aurait pour effet de faire de cette idée, déjà présente dans le droit des régimes matrimoniaux, une réalité dans le droit des pensions légales également.

4. Synthèse

L'introduction d'un système de splitting des pensions légales, qu'il intervienne en cas de divorce, de décès ou lors de la retraite des deux membres du couple, modifierait profondément la logique et les effets des droits dérivés actuels. Ses implications peuvent être examinées sous cinq angles principaux : la subsidiarité, la situation financière des intéressés, les inégalités entre femmes au foyer et travailleuses, le financement des prestations et les inégalités entre femmes et hommes.

a. Quant à la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale

Le splitting rompt avec la logique de subsidiarité qui caractérise aujourd'hui les droits dérivés pour transformer ceux-ci en droits propres.

Puisqu'il repose sur l'idée que les droits à la pension constitués pendant la vie commune appartiennent aux deux membres du couple, la part attribuée à chacun ne peut être considérée

comme subsidiaire au travail du bénéficiaire. Les revenus professionnels de l'épouse ont déjà été pris en compte dans la constitution du patrimoine de pension à partager ; il n'y a donc aucune raison de réduire sa part en fonction de sa carrière personnelle.

Pour la même raison, les droits issus du partage ne devraient pas être subsidiaires à la solidarité conjugale. Que ce soit après un divorce ou après un décès, les droits attribués au bénéficiaire constituent sa part d'un patrimoine déjà constitué et non une compensation pour la perte du soutien économique du conjoint. Dès lors, un remariage ne devrait pas entraîner la suspension de ces droits, pas plus qu'une activité professionnelle ne devrait justifier des limitations de cumul. Le splitting se distingue ainsi fondamentalement des pensions de conjoint divorcé ou de survie, qui visent à compenser la disparition d'une solidarité conjugale.

b. Quant à la situation financière des intéressés

En cas de divorce, les effets sont contrastés. Pour les femmes ayant peu ou pas travaillé, le splitting n'apporterait souvent aucun avantage substantiel par rapport à la pension de conjoint divorcé actuelle. En revanche, les femmes ayant exercé une activité professionnelle significative bénéficieraient d'une amélioration de leur situation. Dans tous les cas, l'ex-conjoint qui dispose des revenus les plus élevés verrait quant à lui sa pension réduite puisque le partage serait financé par ses propres droits et non plus par la collectivité.

Dans le régime des statutaires, où il n'existe pas de pension de conjoint divorcé, le splitting améliorerait la situation de l'ex-épouse en lui garantissant un droit propre prévisible sans devoir attendre le décès de son ancien conjoint.

En cas de décès, le constat est plus sévère. Le conjoint survivant recevrait moins qu'aujourd'hui. La pension de survie actuelle assure en effet un niveau de protection élevé en permettant au survivant de bénéficier au minimum d'une pension équivalente à celle du défunt. Le partage des droits accumulés par les deux conjoints aboutirait donc à un montant inférieur.

Lorsque les deux membres du couple sont pensionnés, le splitting n'affecte pas le revenu global du ménage. Il modifie uniquement sa répartition interne : chacun reçoit une prestation individuelle égale à la moitié du total des droits constitués par le couple. En cela, il renforce en tous cas formellement l'autonomie financière de l'épouse.

c. Quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses

Le splitting ne remet pas en cause le principe selon lequel une personne peut bénéficier de droits à la pension sans avoir exercé elle-même une activité rémunérée. Il demeure fondé sur l'idée que les revenus professionnels sont le fruit d'un effort commun du couple et que les droits sociaux qui en découlent doivent être partagés. En cela, il s'oppose à la logique de l'individualisation des droits.

En revanche, il tend à réduire certaines inégalités entre femmes au foyer et femmes actives. En cas de divorce, il améliore la situation des femmes ayant travaillé pendant le mariage tout en maintenant celle des femmes au foyer. En cas de décès, il rapproche également la situation des unes et des autres. Toutefois, cette réduction des écarts s'opère principalement par une diminution des prestations perçues, de sorte que l'égalité accrue s'accompagne souvent d'une dégradation de leurs situations financières respectives.

Lorsque le splitting est organisé au sein d'un couple pensionné, il bénéficie formellement tant à la femme au foyer qu'à la travailleuse en leur attribuant directement une part des revenus de pension du ménage.

d. Quant au mode de financement

Le splitting répond largement à la critique de ceux qui estiment anormal que les droits dérivés soient (encore) financés par la collectivité. En cas de divorce, et dans une large mesure lorsque les deux époux sont vivants, les prestations attribuées à chacun résultent simplement d'une redistribution interne des droits déjà constitués. La solidarité conjugale remplace alors la solidarité collective comme mécanisme principal de financement.

La situation est plus nuancée en cas de décès. Certes, le calcul du droit deviendrait fondé sur les droits acquis au sein du couple. Toutefois, le maintien du versement d'une partie des droits après la disparition du cotisant montre que la solidarité collective continue nécessairement d'intervenir. Le splitting ne fait donc pas complètement disparaître la dimension collective du financement lorsqu'il est appliqué après le décès d'un conjoint.

e. Quant aux inégalités entre femmes et hommes

Le splitting tend à accroître l'égalité entre les membres du couple en cas de divorce ou lorsque les deux conjoints sont pensionnés. Puisqu'il conduit à un partage égal des droits constitués pendant la vie commune, les écarts entre époux sont, à l'instant de ce partage⁶⁰, supprimés.

En cas de divorce, cette égalisation découle en partie d'une amélioration de la situation des femmes, à savoir celles dont les droits propres dépassent le quart au moins de ceux de leur époux, et dans tous les cas d'une réduction des droits du membre disposant des revenus les plus élevés, c'est-à-dire encore le plus souvent l'homme. L'égalité progresse ainsi principalement par un nivellement des droits.

En cas de décès, les effets sont plus ambivalents. Le système actuel de pension de survie tend à rapprocher le niveau de pension des femmes survivantes de celui des hommes en général. Le remplacement de cette prestation par un splitting diminuerait cet effet « correcteur » et pourrait donc accroître l'écart entre les femmes survivantes et l'ensemble des hommes pensionnés. En revanche, les différences entre femmes survivantes et hommes survivants seraient réduites, mais principalement parce que les revenus de pension des survivants masculins diminueraient eux aussi.

On le constate, l'objectif d'égalité ne coïncide donc pas nécessairement avec celui d'amélioration du niveau de protection sociale en général : un progrès dans la direction du premier peut, dans le cas du splitting, s'accompagner d'un recul à l'égard du second.

⁶⁰ Puisque le splitting ne porte que sur les droits accumulés dans le passé, il permet de répartir les droits constitués pendant la vie commune, mais il ne corrige pas les effets futurs des choix de carrière réalisés au sein du couple. Les désavantages professionnels liés à une interruption ou à une réduction d'activité continuent en effet souvent à produire leurs effets après le divorce.

Deuxième partie : les pensions complémentaires

En Belgique, les pensions complémentaires sont réputées faire partie du patrimoine commun des époux à partager en cas de divorce. Le principe, établi dans le droit matrimonial belge, est donc clair : le conjoint divorcé est fondé à exiger « sa » part. Il n'existe toutefois aucun mécanisme légal permettant aux (ex-)époux de conclure et de faire exécuter un accord de partage de pension au moment du divorce ; pour qu'on puisse agir sur les droits de pensions complémentaires, il faut attendre qu'ils soient liquidés, c'est-à-dire concrètement que le travailleur ayant constitué la pension complémentaire soit mis à la retraite. En effet, relativement à la couverture retraite, en principe, les organismes de pension complémentaire (compagnies d'assurance et fonds de pension) sont tenus par le règlement du plan de pension et ne versent les droits de pension complémentaire qu'au conjoint titulaire des droits de pension complémentaire (qui est le bénéficiaire des prestations conformément au règlement de pension)⁶¹. Il n'existe aucun moyen de les contraindre à verser (anticipativement) tout ou partie de la pension à un ex-conjoint. En pratique, cela signifie que, dans le cadre d'un partage après divorce, si les droits de pension complémentaire n'ont pas encore pu être liquidés, les pensions complémentaires sont compensées par d'autres biens matrimoniaux ou par une pension alimentaire. Autrement dit, les prétentions du conjoint divorcé sur une partie de la pension complémentaires sont remplacées par d'autres types de droits. En tant que tel, le partage de la pension n'a pas lieu.

Dans cette seconde partie, nous faisons d'abord un bref état des lieux des pensions complémentaires en Belgique, avec le constat d'une grande diversité qui rend difficile une solution globale uniforme à la question de leur éventuel partage (I.). À cette occasion, nous abordons plusieurs points d'attention liés à la matière des pensions complémentaires qui peuvent avoir un impact sur cette question : l'origine privée des pensions complémentaires, l'influence de la carrière professionnelle sur le niveau de la pension complémentaire, l'indisponibilité légale de la pension complémentaire jusqu'à la mise à la retraite et l'indispensable intervention d'un tiers pour liquider la pension complémentaire.

Ensuite, nous abordons la question proprement dite du partage de la pension complémentaire et plus précisément le partage de la couverture retraite liée à cette pension complémentaire (II.). Nous rappelons la solution actuelle en droit positif pour le partage de cette couverture en cas de mariage avec communauté, en mettant en évidence certaines difficultés pratiques qui se posent.

Enfin, nous nous interrogeons sur l'avenir possible de la question du partage en Belgique en rappelant brièvement les ambitions du Gouvernement Arizona et les positions des interlocuteurs sociaux (III.).

⁶¹ En pratique, il peut arriver, le cas échéant, que le bénéficiaire des prestations invite l'organisme de pension, au moment où celui-ci doit liquider les prestations en faveur du bénéficiaire, à verser une partie de ces prestations au conjoint. Par ailleurs, le cas de la couverture décès est évidemment différent vu qu'il implique, nécessairement, le versement à une autre personne que le conjoint décédé ayant généré le droit à la couverture.

I. Etat des lieux et points d'attention liés à la matière des pensions complémentaires

A. Les données de PensionStat

Le 26 mai 2026, PensionStat a publié son aperçu annuel sur les écarts de pension entre les hommes et les femmes (nouveaux pensionnés de 2024). Entre autres informations, cet aperçu fait apparaître, pour la pension complémentaire, un écart global de 53% entre les hommes et les femmes :

Écart de la pension complémentaire



Bien entendu, il s'agit de chiffres consolidés et une analyse détaillée montre des situations variées.

B. Le constat : une diversité des situations qui rend difficile une solution globale uniforme

La question du partage des pensions complémentaires se heurte à une diversité des situations à tout le moins à deux niveaux, qui rend difficile une action législative globale uniforme. D'une part, il est impossible d'appréhender les pensions complémentaires par le prisme « d'un seul type de pension complémentaire ». Il existe de nombreuses situations différentes. D'autre part, la situation des couples est également diverse. Plusieurs régimes juridiques peuvent exister suivant les choix des individus : mariage (ou non), cohabitation légale ou de fait, arrangements contractuels spécifiques...

C. Les pensions complémentaires ont une origine « privée »

De façon générale, la pension complémentaire du deuxième pilier objet de l'analyse a une origine professionnelle, repose sur une initiative privée ⁶² (employeur, secteur d'activités, décision de l'indépendant) et est fondée sur un principe de capitalisation.

Les pouvoirs publics exercent cependant une certaine influence sur l'initiative privée, en réservant un traitement (para)fiscal attractif à la pension complémentaire (que ce soit au niveau du flux « in », c'est-à-dire des contributions destinées au financement plan de pension, ou du flux « out », c'est-à-dire des prestations obtenues du plan de pension), notamment par rapport à de la rémunération ordinaire. En d'autres mots, les acteurs économiques sont

⁶² Il est vrai qu'un employeur public peut, pour ses travailleurs contractuels, mettre en place une pension complémentaire.

(para)fiscalement incités à mettre en place une pension complémentaire et les pouvoirs publics encouragent cette mise en place.

L'origine privée implique une grande diversité des avantages de pension complémentaire qui peuvent être constitués par un travailleur au cours de sa carrière professionnelle :

- Type de « design » de plan de pension : plans à prestations définies, plans à contributions définies (avec ou sans garantie de rendement), plans cash balance, plans de pension bonus, plans de pension cafétéria, ...
- Organisateur du plan de pension : entreprises, secteurs, indépendants, ...
- Organisme de pension chargé de la gestion et de l'exécution du régime de retraite ;
- Importance des droits constitués à la retraite ;
- Mode de liquidation des droits constitués à la retraite (capital / rente⁶³)
- Importance des droits constitués en cas de décès avant ou après la retraite ;
- Ordre des bénéficiaires des prestations en cas de décès (imposé ou laissé à la discrétion du travailleur selon les conditions du plan).
- ...

Les droits découlant du plan de pension sont inscrits dans le règlement de pension. C'est le règlement de pension qui prescrit qui est éligible à l'une ou l'autre prestation et à quelles conditions.

Relativement à une couverture décès, il est important de noter que certains plans de pension peuvent reconnaître le droit à la prestation en cas de décès à des bénéficiaires non reconnus pour les prestations légales. En d'autres mots, la couverture décès peut, par exemple, bénéficier à un cohabitant de fait.

D. L'importance de la pension complémentaire est influencée par la carrière professionnelle

De façon générale, le niveau des droits de pension complémentaire constitués au cours d'une carrière professionnelle peut notamment être influencé par la rémunération perçue et le temps de travail presté. Cela se caractérise notamment au niveau des formules de pension utilisées pour déterminer les droits de pension complémentaire promérités par le travailleur, formules dans lesquelles des variables « Salaire » ou « Carrière » sont utilisées. En effet, il est admis, en droit belge, à certaines conditions, que des différences de traitement fondées sur la rémunération ou sur le temps de travail puissent être réalisées. Dès lors, une carrière à temps partiel et/ou à rémunération moindre – dont on sait qu'elle est le plus souvent le lot des femmes – générera moins de droits de pension complémentaire.

Sur le marché belge, certaines conséquences d'un temps partiel peuvent toutefois être atténuées via des mesures prises dans le règlement de pension. Elles peuvent l'être par exemple dans un

⁶³ La législation applicable aux pensions complémentaires prévoit, de façon générale, qu'un travailleur peut toujours demander la liquidation de ses prestations sous la forme de rente.

plan de pension à contributions définies à formule *step rate* ⁶⁴, en prévoyant que les contributions versées pour un travailleur à temps partiel sont calculées via la méthode en deux temps suivants :

- Premier temps : les contributions sont calculées sur la base de la rémunération (théorique) à temps plein de ce travailleur, ce qui permet à ce travailleur d'accéder aux pourcentages de contributions plus élevés prévus pour les rémunérations supérieures ;
- Deuxième temps : application du pourcentage de travail effectif sur le niveau de contribution déterminé dans le premier temps.

Il est ici important de noter que cette méthode d'atténuation n'est pas obligatoire, la CJUE⁶⁵ ayant validé le principe qu'un travailleur à temps partiel puisse ne pas accéder aux pourcentages de contributions les plus élevés du fait de son temps partiel et de sa rémunération moindre ;

Les conséquences d'un temps partiel peuvent également être atténuées dans un plan de pension à prestations définies, en prévoyant l'assimilation à du temps de service des périodes de travail non prestées.

E. Des droits de pension complémentaire indisponibles jusqu'à la mise à la retraite et une liquidation soumise à l'intervention d'un tiers

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la législation belge prévoit que la liquidation des droits de pension complémentaire est entièrement liée à la perception de la pension légale (anticipée). En d'autres mots, si le travailleur salarié accède à la pension légale (anticipée), ses prestations de pension complémentaires doivent obligatoirement être payées à ce moment. Par ailleurs, sauf mesures transitoires et une exception, les prestations de pension complémentaire ne peuvent plus être payées avant la mise à la retraite du travailleur.

En outre, il est admis que le droit à déclencher la liquidation des droits de pension complémentaire (de façon générale, via la mise à la retraite) est un droit personnel, ce qui signifie que personne n'a le droit de demander, à la place du travailleur, le paiement des droits de pension. Personne ne peut non plus le contraindre à percevoir ses droits de pension complémentaire sous la forme d'un capital. Le choix du moment du déclenchement de la liquidation des droits de pension complémentaire et de la forme que prendra cette liquidation constitue un droit propre à l'affilié, découlant du caractère intuitu personae des droits de pension complémentaire. Cela constitue évidemment un obstacle majeur à la mise en œuvre du partage des droits de pension au moment d'un divorce.

Enfin, il serait délicat de procéder à un rachat effectif des droits de pension complémentaire avant la mise à la retraite (par exemple pour une répartition de ces droits dans le cadre d'un divorce). En effet, cela reviendrait à anticiper plusieurs éléments pourtant incertains en lien avec les droits de pension complémentaire du travailleur :

⁶⁴ Une formule *step rate* est une formule prévoyant des taux de contributions de pension différents selon les niveaux de rémunération du travailleur. Par exemple : 3% S1 + 5% S2.

⁶⁵ CJUE, arrêt *Ute Kleinsteuber contre Mars GmbH*, en présence de *Beskæftigelsesministeriet*, 13 juillet 2017, C-354/16, disponible sur <http://curia.europa.eu/>.

- Il n'est pas possible de déterminer immédiatement et certainement à ce moment le traitement fiscal définitif (prestations en cas de vie ou en cas de décès) qui sera appliqué lors de la mise à la retraite du travailleur ;
- Le bénéfice des droits de pension complémentaire par le travailleur reste toujours conditionné au fait d'être en vie jusqu'à la mise à la retraite ;
- Un changement législatif futur qui contraindrait le travailleur à percevoir (une partie de) ses droits de pension complémentaire sous la forme de rente pourrait finalement rendre impossible, au moment de la mise à la retraite, la liquidation sous forme de capital.

On précisera encore que la constitution d'une pension complémentaire est obligatoirement financée via un organisme de pension, également chargé de la gestion et de l'exécution de cette pension complémentaire. Cela signifie que la liquidation des droits de pension complémentaire, en ce compris dans un partage après séparation, nécessite le concours d'un tiers et que ce tiers est tenu au respect de contraintes, en ce compris le principe de l'indisponibilité des droits de pension complémentaire jusqu'à la mise à la retraite et l'obligation de procéder aux retenues (para)fiscales applicables lorsque la liquidation des droits de pension complémentaire a lieu. Inévitablement, toute mise en œuvre d'un partage devrait donc nécessiter la coopération étroite de ce tiers.

II. Le partage de la « couverture retraite »

Dans le présent chapitre, nous n'examinons que le partage de la prestation en cas de retraite, c'est-à-dire le cas où le travailleur pour qui la pension complémentaire est constituée accède à la pension légale (anticipée), ce qui entraîne la liquidation automatique de ses droits de pension complémentaire. Nous ne développerons donc pas l'hypothèse où le travailleur décéderait avant d'avoir accédé à la pension (anticipée).

Remarquons seulement qu'en cas de décès avant l'accès à la pension légale (anticipée), la prestation (si elle existe) – qui s'analyse sous la forme d'une stipulation pour autrui – est versée au bénéficiaire désigné par le règlement de pension, et que celui-ci n'est pas nécessairement le conjoint survivant. En effet, cette prestation est régie uniquement par la clause bénéficiaire prévue par le règlement de pension. Il s'agit d'une stipulation pour autrui, en vertu de laquelle le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le règlement de pension acquiert(en)t un droit personnel et direct au paiement de la prestation à verser par l'organisme de pension. Le droit ne limite aucunement la liberté de choisir le bénéficiaire de la prestation et n'impose donc pas d'en faire bénéficier le conjoint. Cette qualification de droit personnel et direct implique par ailleurs que cette prestation à verser est entièrement distincte de la succession du travailleur. Cela signifie également que la prestation sera versée directement au(x) bénéficiaire(s) et non à la succession du travailleur (dont fait partie son éventuel conjoint)⁶⁶.

⁶⁶ Avec, selon les cas, application de certains prélèvements (para)fiscaux spécifiques, pouvant être des droits de succession.

A. Point de départ de l'analyse : un mariage avec une communauté et deux conceptions

La question du partage des droits de pension complémentaire ne se pose actuellement que si l'on est face à une communauté matrimoniale (pour autant qu'il y en ait une⁶⁷).

La question du partage (ou non) des droits de pension complémentaire du deuxième pilier en cas d'existence d'une communauté matrimoniale est articulée autour de la distinction suivante :

- Pour les uns, la pension complémentaire devant principalement s'analyser comme une pension ou une assurance, elle doit être un droit propre à son bénéficiaire, et ne doit pas faire l'objet de partage ;
- Pour les autres, la pension complémentaire devant principalement s'analyser comme un revenu professionnel ou une rémunération, elle doit être considérée comme relevant de la communauté et être soumise à partage.

Il est important de noter qu'il est évidemment toujours possible pour deux personnes vivant ensemble de conclure (avant ou après la séparation) des accords quant au sort des droits de pension complémentaire constitués par l'un et/ou l'autre au cours de la période de vie commune, une fois que ceux-ci auront été liquidés. Ces accords peuvent également être envisageable pour des personnes en cohabitation de fait ou mariés sous le régime de la séparation de biens, pour lesquels aucune communauté matrimoniale légale n'existe. Ces accords peuvent impliquer d'autres acteurs pour aider les anciens partenaires : avocats, notaires...

B. La solution en droit positif

Depuis un arrêt de la Cour constitutionnelle du 27 juillet 2011⁶⁸ et un arrêt de la Cour de cassation du 30 novembre 2012⁶⁹, il fait peu de doutes qu'en droit belge, les droits de pension constitués par un travailleur dans un plan de pension complémentaire durant le mariage appartiennent à la communauté dans la mesure où ces droits ont été constitués par les cotisations payées à partir de la date du mariage jusqu'à la date de la dissolution rétroactive de la communauté⁷⁰.

Les droits de pension complémentaire constitués durant le mariage doivent donc être partagés en cas de divorce⁷¹.

⁶⁷ Une communauté matrimoniale existe dans le régime légal de communauté et dans le régime de la communauté universelle, mais pas dans le régime de séparation de biens.

⁶⁸ C.C., 27 juillet 2011, arrêt n°136/2011, pour une analyse approfondie, voir J. Van Gysegem et L. Vermeulen, « De split van het (aanvullend) pensioen : Waarom en hoe ? », *Orientatie*, 2012, n°8, p. 199.

⁶⁹ Cass., 30 novembre 2012, C.11.0332.N, disponible sur juridat.

⁷⁰ La dissolution du régime matrimonial (communauté) rétroagit au jour de la demande en divorce.

⁷¹ B. HEYLEN en J. VAN GYSEGEM, "Pensions@court - een overzicht van rechtspraak over aanvullende pensioenen (2012-2016)", *Or.* 2017/2, p. 39; S. Pâques et J. Van Gysegem, *Pensions complémentaires – Chronique de jurisprudence 2012-2018*, Etudes pratiques de droit social, Malines, Kluwer, 2019, n°2, pp. 95 et s. ; J. Van Gysegem et L. Vermeulen, « De split van het (aanvullend) pensioen : Waarom en hoe ? », *Orientatie*, 2012, n°8, pp. 194 et s. ; C.C., 27 juillet 2011, arrêt n° 136/2011; Cass. 30 novembre 2012, C.11.0332.N, www.cass.be.

La jurisprudence récente ne remet pas ce principe en question, mais éprouve souvent des difficultés à l'appliquer, notamment pour déterminer le moment du partage et la manière correcte de calculer ou d'évaluer les montants à partager.

Lorsque les droits de pension complémentaire sont devenus exigibles (et ont été liquidés), c'est-à-dire dans les faits lorsque le bénéficiaire a déjà atteint les conditions d'accès à la pension (anticipée), le décompte est généralement plus simple à réaliser : les parties savent exactement les montants à répartir.

En revanche, des difficultés surgissent lorsque les droits de pension complémentaire ne sont pas encore exigibles. Ceci notamment parce que l'organisme de pension n'est pas partie à la liquidation-partage et n'a qu'une dette intuitu personae à l'égard de l'affilié ; le conjoint divorcé ne peut donc se voir octroyer aucune créance directe envers l'organisme de pension. Cela implique que lors de la valorisation dans le partage des autres éléments de la communauté, il doit être logiquement tenu compte de la valeur actualisée future de la prestation – dont ne bénéficiera donc, en droit, que l'ex-conjoint – à moins que le capital de pension ne demeure dans une indivision post-communautaire. L'évaluation de la valeur « actuelle » des droits de pension complémentaire peut alors poser problème.

À titre d'exemple, dans un arrêt du 19 janvier 2017⁷², la Cour d'appel de Gand a jugé qu'il convenait, pour le calcul de la valeur de la pension complémentaire, de tenir compte de « la valeur nette du capital de l'assurance de groupe à la date de division effective [...], c'est-à-dire la valeur après déduction des cotisations INAMI et des autres cotisations et impositions particulières, mais en ne tenant compte que des primes payées avec les revenus du ménage jusqu'au moment de la dissolution du régime de communauté ». La Cour ajoute encore qu'il s'agit de la valeur à la date de la dissolution du régime de communauté, mais actualisée au moment du partage⁷³. Dans cette affaire, la Cour a par conséquent pris en compte la valeur de rachat de l'assurance de groupe.

Dans la plupart des décisions de jurisprudence, il est donc tenu compte, dans le partage, de la valeur du capital de pension constitué au moment du divorce. Concrètement, une compensation est faite entre la valeur de ce capital et d'autres éléments du patrimoine.

Il existe toutefois également une autre solution pratique consistant à reporter le partage effectif du capital jusqu'au moment où la pension complémentaire devient exigible, avec création d'une indivision post-communautaire.

Ainsi, dans un jugement du 8 février 2019⁷⁴, le Tribunal de la famille du Hainaut, division Charleroi, a décidé que : « En l'absence de toute faculté de rachat des droits d'une assurance de groupe avant sa liquidation, il y a lieu de dire dans l'état liquidatif que l'époux qui bénéficiera de la prestation de l'assurance de groupe sera tenu, au jour de la perception effective du capital, de verser à son ex-conjoint la moitié de la valeur contractuelle nette de ce contrat d'assurance au jour de la demande en divorce, en tenant compte des différentes retenues qui grèveront

⁷² Gand, 19 janvier 2017, *RW*, 2019-20, n° 36, p. 1422

⁷³ Dans la mesure où le partage peut, de facto, intervenir à un moment sensiblement décalé par rapport à la date de la dissolution du régime de communauté (qui rétroagit au moment de l'introduction de la demande de divorce), par exemple si la procédure de divorce a pris du temps.

⁷⁴ Trib. Fam. Hainaut (div. Charleroi), *Rev. Trim. Dr. Fam.*, 2020, liv. 4, p. 921

effectivement ce capital ». Dans un arrêt du 21 octobre 2020⁷⁵, la Cour d'appel de Liège applique la même méthode (c'est-à-dire le « partage plus tard » à la place du « partage maintenant »⁷⁶) et va même un pas plus loin en jugeant que le partage immédiat est impossible. La Cour a considéré en effet que la demande de l'(ex-)conjoint actif est conditionnelle, car uniquement exigible en cas de survie à la date de la retraite. La Cour a estimé qu'il n'est donc pas possible d'accorder ou de verser une avance avec d'autres biens communs pour anticiper le droit de pension. Concrètement, cela implique toutefois pour le conjoint divorcé que son droit est dépendant du sort de l'ex-conjoint.

Compte tenu de cette indisponibilité des droits de pension complémentaire, la seule solution pratique consiste alors pour les ex-époux à échanger la pension complémentaire contre d'autres actifs qui ne sont pas de la pension complémentaire et qui ne sont donc pas conditionnels (compensation).

Les principales questions qui se posent actuellement en matière de partage des droits de pension complémentaire – la loi n'imposant rien et laissant donc le juge / le notaire / les avocats / les ex-époux les trancher – sont les suivantes :

- Quelles informations donner sur les droits de pension complémentaire (montants des réserves acquises constituées pendant le mariage, montants des prestations acquises constituées pendant le mariage, part constituée par les contributions patronales / personnelles, ...) et à quel moment (au moment du divorce / au moment de la mise à la retraite) et à qui (ex-conjoints / avocats)⁷⁷ ?
- Le partage doit-il avoir lieu maintenant ou plus tard ? Comment articuler cela avec le principe de l'indisponibilité ?
- Quelle part exacte des droits de pension complémentaire a été constituée pendant le mariage ? Comment l'évaluer ? En fonction du type de plan de pension ?
- Quel rendement prendre en compte, si cela est pertinent ?

La solution de droit positif peut par ailleurs conduire à des effets pervers, parmi lesquels celui où un travailleur peut être tenu de partager ses droits de pension complémentaire alors qu'aucun partage des pensions légales n'est prévu (et que l'ex-conjoint a une pension légale plus importante que le travailleur ayant dû partager ses droits de pension complémentaire, par exemple dans le cas d'un mariage entre un (haut) fonctionnaire et un salarié).

Souvent, le rôle du juge (ou d'un autre tiers) permettra de dégager une solution « globale », tenant compte de la durée du mariage, de la situation économique des partenaires et de leurs besoins futurs en matière de pension. Le système actuel ne repose donc pas sur un simple

⁷⁵ Liège, 21 octobre 2020, *Rev. Trim. Dr. Fam.* 2020, liv. 4, p. 889

⁷⁶ Voyez à ce sujet : J. Van Gysegem et L. Vermeulen, « De split van het (aanvullend) pensioen : Waarom en hoe ? », *Orientatie*, 2012, n°8, pp. 194 et s.

⁷⁷ Est-il possible, dans ce cadre, de tenir compte des possibilités pour le citoyen de donner un accès (et quel accès ?) à son conjoint à son dossier sur mypension.be ? Par ailleurs, le Comité sectoriel de la sécurité sociale et de la santé, section « Sécurité sociale » a reconnu en 2017 un droit d'accès aux informations de pension complémentaire pour le conjoint marié, en se fondant notamment sur le principe du régime matrimonial, selon lequel ces droits constituent (au moins en partie) également des droits propres du conjoint.

mécanisme automatique, mais requiert d'importants ajustements et une mise en balance des intérêts en présence afin d'aboutir à des résultats socialement acceptables (dans le respect, toutefois, des choix – notamment matrimoniaux – posés par les (ex-)conjointes).

C. L'avenir du partage ?

On se contente ici de rappeler les ambitions du gouvernement Arizona au sujet du partage des pensions complémentaires ainsi que la position déjà exprimée par le CNT sur le sujet. Après l'exposé ci-dessous des exemples de droit étrangers, nous reviendrons sur les questions et options qu'il conviendrait de trancher si l'on devait, demain, mettre en place un véritable partage des droits.

1. Les ambitions du Gouvernement Arizona sur le partage des droits de pension

Rappelons que l'accord de Gouvernement Arizona du 31 janvier 2025 formule plusieurs ambitions en lien avec le partage des droits de pension :

- Des ambitions directes :

« Les partenaires sont encouragés à prévoir un partage des pensions dans leur contrat de mariage en cas de séparation (divorce). Une large communication sera mise en place auprès de la population sur ce sujet. »

- Des ambitions indirectes :

« En plus d'une pension légale solide du premier pilier, nous voulons également offrir à tous les salariés, y compris les contractuels du secteur public, une pension complémentaire solide pour laquelle une contribution patronale d'au moins 3 % est prévue au plus tard d'ici 2035. »

« Les secteurs qui ne respectent pas encore les 3% fourniront un effort supplémentaire prioritaire à cet égard dans leurs accords sectoriels. À cette fin, nous nous concertons avec les secteurs. Par ailleurs, le Gouvernement invitera les partenaires sociaux à examiner la manière dont les pensions complémentaires peuvent être renforcées. »

« Le Gouvernement examinera comment éviter de rendre fiscalement désavantageuse la pension complémentaire prise sous forme de rente. »

Ces mesures indirectes pourraient conduire à une diminution de la différence dans la constitution des droits de pension complémentaire entre conjoint dans certains cas.

2. La position des partenaires sociaux⁷⁸

Dans un avis n° 2173 du 14 juillet 2020, le CNT souligne, à l'occasion de l'examen d'une proposition de loi visant à instaurer une certaine forme de partage des pensions complémentaires⁷⁹ que la question soulevée est pertinente mais pose de nombreuses difficultés techniques, juridiques, fiscales et pratiques (notamment quant au champ d'application, aux

⁷⁸ Le rôle des partenaires sociaux au regard de questions qui sont d'abord la conséquence de choix personnels peut évidemment être questionné. Malgré tout, dans la mesure où les pensions du deuxième pilier sont des pensions d'origine professionnelle, le rôle des partenaires sociaux nous apparaît comme central.

⁷⁹ Un partage automatique à parts égales des droits à la pension complémentaire constitués pendant le mariage ou la cohabitation légale en cas de séparation, indépendamment du régime matrimonial choisi, tout en permettant aux partenaires d'y déroger pour éviter des situations inéquitables.

modalités de calcul, aux différents types de régimes de pension ou encore à la mise en œuvre concrète et aux effets en cas de divorce multiple ou de décès).

Le CNT recommandait dès lors une analyse approfondie avant toute adoption législative afin d'éviter des effets non voulus, et indique que son avis est provisoire dans l'attente d'un examen plus complet fondé notamment sur l'avis d'experts.

Le CNT émettait ensuite toute une série de questions pratiques qui devront être examinées en cas de mise en œuvre d'une solution de partage. Nous y reviendrons ci-dessous.

Troisième partie : un splitting, comment ?

Maintenant que nous avons réfléchi aux implications potentielles d'un splitting pour les pensions légales et à sa capacité à répondre aux critiques adressées par certains aux droits dérivés actuels, d'une part, et que nous avons rappelé les données du problème concernant les pensions complémentaires, d'autre part, il convient de se demander, dans le cas où la décision serait prise d'en adopter un⁸⁰, comment un tel système pourrait être mis en œuvre en Belgique. Il est évidemment hors de propos de présenter ici un projet « clé sur porte ». Notre ambition est bien moindre. Nous proposons d'identifier les principales questions à trancher pour construire un dispositif de splitting ainsi que les options qui s'offrent pour y répondre (II.). Pour ce faire, nous commencerons par nous éclairer à la lumière d'exemples étrangers (I.).

I. Exemples étrangers

Nous avons choisi de présenter – dans les grandes lignes – les systèmes de splitting mis en place dans trois pays : la Suisse, l'Allemagne et les Pays-Bas. Ces trois pays illustrent des systèmes de splitting d'ampleur fort différentes, du plus étendu au plus restreint. La Suisse organise un partage des droits de pension dans les deux piliers⁸¹ et dans les trois circonstances évoquées plus haut : en cas de divorce, de décès et d'ouverture des droits à la prestation de vieillesse pour les deux membres du couple. L'Allemagne prévoit un splitting obligatoire pour les deux piliers en cas de divorce ainsi qu'un splitting optionnel pour le seul premier pilier en cas d'ouverture des droits pour les deux membres du couple, qui remplace la pension de survie. Les Pays-Bas, enfin, prévoient un splitting pour le deuxième pilier seulement et en cas de divorce uniquement.

A. Suisse

La Suisse organise un splitting tant dans le cadre de son assurance vieillesse étatique (l'équivalent fonctionnel de nos pensions légales) que dans celui de la prévoyance professionnelle (l'équivalent fonctionnel de nos pensions complémentaires).

1. Assurance vieillesse étatique (1^{er} pilier)

Comme la pension de retraite belge, la rente de vieillesse suisse est calculée sur la base des revenus des bénéficiaires. Pour les couples mariés, les revenus perçus par les époux pendant les années de mariage sont attribués pour moitié à chacun d'entre eux. Ce partage s'impose aux époux : ils n'ont la possibilité ni de renoncer au splitting, ni de prévoir un partage autrement que par parts égales⁸².

Le splitting opère non seulement lorsque les époux décident de divorcer, mais aussi dès lors qu'ils se sont tous les deux ouverts le droit à une rente ainsi qu'en cas de survie, c'est-à-dire donc si l'un des époux est décédé lorsque l'autre a droit à une rente de vieillesse (une rente de survie existe par ailleurs pour ceux qui n'ont pas de rente de vieillesse ou seulement une rente

⁸⁰ Rappelons que nous ne soutenons pas qu'il faut le faire, nous proposons seulement de réfléchir sur la manière dont il faudrait s'y prendre dans le cas où on adopterait cette décision.

⁸¹ Et dans le troisième pilier également, mais celui-ci est laissé hors du champ de cette étude.

⁸² A.-S. DUPONT, « Assurances sociales », in F. BOHNET, O. GUILLOD et S. BURGAT (éds.), *Droit matrimonial : fond et procédure*, 2^e éd., Bâle, Helbing Lichtenhahn, 2025, n° 50.

de vieillesse inférieure à la rente de survie)⁸³. Autrement dit, le splitting ne vise pas à couvrir le risque particulier généré par le divorce mais s'applique plus généralement à tous les droits tirés de l'assurance vieillesse étatique, que les époux soient restés mariés jusqu'à la fin ou non.

Le droit suisse prévoit des bonifications pour tâches éducatives (l'éducation d'un ou plusieurs enfants) ainsi que des bonifications pour tâches d'assistance, qui s'ajoutent toutes deux aux revenus pris en compte pour le calcul de la rente. Ces bonifications sont également concernées par le splitting.

Les bonifications pour tâches éducatives sont ouvertes à tous les parents, peu importe leur statut marital. Mais si les parents sont mariés, les bonifications pour tâches éducatives qui ont été attribuées pendant les années civiles de mariage sont nécessairement réparties par moitié entre les conjoints (il n'est pas nécessaire que l'enfant soit celui du couple)⁸⁴. En cas de divorce, les parents peuvent convenir entre eux du sort des bonifications pour le futur et choisir soit d'attribuer l'ensemble des bonifications à l'un d'eux, soit de les répartir en deux parts égales ; aucune autre option n'est permise. Cette convention peut être modifiée en tout temps, même après le divorce donc. En l'absence de convention entre les ex-époux, le juge du divorce doit attribuer les bonifications au parent qui a la prise en charge principale des enfants communs. Si la prise en charge est répartie équitablement entre les parents, la bonification est répartie par moitié⁸⁵.

Si les parents ne sont pas mariés, ils doivent régler par convention le sort des bonifications. En cas de désaccord, le juge procédera comme lors d'un divorce.

Les bonifications pour tâches d'assistance sont ouvertes aux personnes qui prennent en charge un proche reconnu comme « impotent »⁸⁶. Elles ne sont pas octroyées automatiquement mais doivent être demandées. Si la personne qui prend en charge des tâches d'assistance est mariée, ses bonifications sont réparties par moitié entre elle et son conjoint⁸⁷.

Notons enfin que lorsqu'un des conjoints est décédé, la rente de vieillesse du survivant (calculée par hypothèse sur la base d'un splitting des revenus) est augmentée d'un supplément de veuvage de 20%.

En synthèse, tous les revenus professionnels ainsi que toutes les bonifications – pour tâches éducatives comme pour tâches d'assistance – acquis pendant le mariage sont partagés entre les époux pour les besoins du calcul de la rente de vieillesse. En traduisant de manière tout à fait approximative ces données dans notre terminologie juridique, cela implique qu'en Suisse, les périodes assimilées liées à l'éducation d'un enfant ou au soin d'un proche sont partagées en parts égales entre les époux.

On remarquera par ailleurs que la mise en place d'un système de splitting n'a pas entraîné la suppression de tout droit dérivé ; une rente de veuf ou de veuve, éventuellement ouverte au

⁸³ *Ibid.*, n° 51.

⁸⁴ *Ibid.*, n° 56.

⁸⁵ *Ibid.*, n° 57.

⁸⁶ Par « proche », le droit suisse entend les parents en ligne ascendante (arrières-grands-parents, grands-parents ou parents) ou descendante (enfants, petits-enfants), les frères et sœurs, le conjoint, les beaux-parents, un enfant d'un autre lit ou encore le partenaire de vie (concubine ou concubin) avec lequel on fait ménage commun depuis au moins cinq ans sans interruption.

⁸⁷ A.-S. DUPONT, « Assurances sociales », *op. cit.*, n° 60 à 62.

conjoint divorcé, est également organisée. La rente de veuve est ouverte à la condition d'avoir un enfant ou, à défaut, à la condition d'avoir atteint l'âge de 45 ans au moins et que le mariage ait duré cinq années ou plus. La rente de veuf est en revanche seulement ouverte à la condition d'avoir un enfant ; le veuf sans enfant n'a pas droit à une rente. Le conjoint divorcé est assimilé à un veuf/une veuve dans trois hypothèses : le mariage a duré au moins 10 ans et le conjoint divorcé a des enfants (peu importe qu'il s'agisse d'enfants du couple ou de ses enfants propres) ; le mariage a duré au moins 10 ans et le conjoint divorcé a atteint l'âge de 45 ans au moment du divorce ; le conjoint divorcé aura atteint l'âge de 45 ans lorsque le cadet de ses enfants aura atteint l'âge de 18 ans⁸⁸. La rente de veuf/veuve représente 80 % de la rente de vieillesse du défunt⁸⁹. Si le survivant a droit à une rente de veuf/veuve et à une rente de vieillesse, seule la rente la plus élevée sera payée.

Le splitting suisse n'a donc pas remplacé l'équivalent fonctionnel de notre pension de survie ni de notre pension de survie de conjoint divorcé (réservée chez nous, comme on le sait, à l'ex-conjoint d'un statutaire). Par ailleurs, on a vu que le survivant qui a sa propre rente de vieillesse a droit à un supplément de veuvage ; malgré le splitting, il obtient donc plus que la moitié des droits constitués par le couple. Le système suisse ne connaît en revanche pas de pension de conjoint divorcé ; c'est le splitting qui assure une couverture du risque de divorce dans le système de rentes.

2. Prévoyance professionnelle (second pilier)

Depuis le 1^{er} janvier 2000, le droit suisse prévoit également un partage des droits de pension complémentaire (qui relèvent donc de la « prévoyance professionnelle ») en cas de divorce, indépendamment du régime matrimonial auquel sont soumis les époux. Si le divorce a lieu avant que le titulaire des droits à la pension complémentaire ait atteint l'âge de la retraite, les droits sont partagés en deux parts égales. En revanche, si le divorce a lieu après ce moment, c'est-à-dire donc alors que la pension complémentaire est déjà en cours de paiement⁹⁰, cette dernière n'est pas forcément partagée en deux parts égales ; c'est le juge qui fixe les modalités du partage en tenant compte des circonstances concrètes, en particulier de la durée du mariage et des besoins de prévoyance de chacun des époux ; il doit prendre en compte à cet égard le résultat de la liquidation du régime matrimonial⁹¹.

Les époux ont la possibilité de s'écarter du partage par parts égales et même de renoncer tout à fait au partage, mais à certaines conditions seulement. La principale condition est que l'époux qui renonce à sa part doit bénéficier par ailleurs d'une « prévoyance vieillesse » adéquate, c'est-à-dire permettant un maintien approprié du niveau de vie antérieur à la retraite. Pour évaluer cette prévoyance vieillesse, peuvent être pris en compte des pensions du troisième pilier, la propriété d'une habitation, un droit d'usufruit... Les effets du splitting sur la pension légale ainsi que la possibilité d'octroyer pour le futur les bonifications pour tâches éducatives à l'un des époux (voir ci-dessus) peuvent également être pris en considération. L'accord entre les

⁸⁸ *Ibid.*, n° 42 à 44.

⁸⁹ *Ibid.*, n° 46.

⁹⁰ Contrairement à la situation belge, les pensions complémentaires suisses sont payées sous forme de rente.

⁹¹ A.-S. Dupont, « Les nouvelles règles sur le partage de la prévoyance en cas de divorce », in F. Bohnet et A.-S. Dupont (éds.), *Le nouveau droit de l'entretien de l'enfant et du partage de la prévoyance*, Bâle/Neuchâtel, Helbing Lichtenhahn, 2016, pp. 47-106, n° 50 et 54.

époux ne peut être ratifié par le juge du divorce qu'après vérification de ce que l'époux qui renonce au partage bénéficie(ra) effectivement d'une prévoyance vieillesse adéquate⁹².

Le juge du divorce peut lui-même décider de déroger aux principes du partage prévus par la loi, même en dehors d'un accord entre les ex-époux. Ainsi, le juge peut exclure totalement ou partiellement le partage lorsqu'il existe de « justes motifs ». La loi expose que constitue notamment un « juste motif » le caractère inéquitable du partage par moitié, compte tenu notamment de la liquidation du régime matrimonial ou de la situation économique des époux après le divorce⁹³, ou des besoins de prévoyance de chacun des époux, au vu par exemple de leur différence d'âge. Le juge peut également décider d'octroyer plus de la moitié des droits au conjoint qui prend en charge des enfants communs après le divorce, à la condition que le conjoint débiteur (celui donc qui a constitué les droits à la rente professionnelle) dispose encore d'une prévoyance adéquate après le partage. Cette possibilité vise à permettre au juge de compenser le manque de prévoyance vieillesse dans le chef du conjoint qui a travaillé à temps partiel pour s'occuper des enfants du couple⁹⁴.

B. Allemagne⁹⁵

Un double splitting est organisé par le droit allemand. L'un a lieu en cas de divorce et s'applique par défaut. Il porte sur les pensions légales mais aussi sur les pensions professionnelles (second pilier) et les pensions personnelles (troisième pilier). Il est organisé depuis 1977. L'autre a lieu lorsque les deux membres du couple ont accès à une pension de retraite, et n'opère que sur demande ; il remplace le cas échéant la pension de survie. Il ne porte que sur les pensions légales. Il est ouvert aux couples mariés après 2001.

1. Splitting en cas de divorce

Le splitting en cas de divorce porte sur les droits constitués dans les premier, deuxième et troisième piliers de pension. Le régime matrimonial choisi par les époux est sans incidence. Le splitting opère de droit sauf si le mariage a duré moins de trois ans, auquel cas il doit être demandé par l'un des conjoints ; le juge peut exceptionnellement l'exclure en tout ou en partie s'il entraîne de graves iniquités. Le partage porte non seulement sur les droits calculés à partir des rémunérations proméritées pendant le mariage, mais également sur les bonus liés à l'éducation d'un enfant.

Les pensions légales en Allemagne sont calculées au moyen d'un système de points. Lors du partage, les points acquis par les ex-époux sont additionnés puis divisés en deux parts égales. Les droits issus du partage sont un droit personnel du conjoint divorcé. Le fait qu'il se remarie – et qu'il divorce à nouveau – n'a aucune incidence sur ses droits issus du premier mariage. Par

⁹² *Ibid.*, n° 74 à 78.

⁹³ Un exemple est celui du ménage constitué « d'un époux salarié au revenu (et par conséquent à la prévoyance) modeste, et d'un époux indépendant, non affilié au deuxième pilier [et donc en principe bénéficiaire du partage], mais dont les revenus sont substantiellement supérieurs ». *Ibid.*, n° 83, note 182.

⁹⁴ *Ibid.*, n° 79 à 88.

⁹⁵ Cette section s'appuie sur des informations données dans Y. STEVENS, « Gekneld tussen familiale en publieke solidariteit: echtscheidingspensioenen », in C. DECLERCK *et al.* (éds.), *Huldeboek Nan Torfs. Perspectieven op familie en vermogen*, Brugge, Die Keure, 2022, pp. 25-40, dans la thèse de doctorat en cours de finalisation de Ruth Sierens, doctorante à la KULeuven, ainsi que sur les sites internet de différentes autorités publiques.

ailleurs, l'accès aux droits acquis par le partage est conditionné à la rencontre des conditions d'ouverture du droit dans le chef du conjoint divorcé lui-même.

Quant aux pensions professionnelles, la méthode par défaut pour leur partage est appelée « partage interne ». L'ex-conjoint ayant droit à une compensation se voit attribuer un droit propre au sein du régime de pension existant de l'autre ex-conjoint, dont les droits sont réduits en conséquence (modèle du « partage maintenant »). Pour l'employeur, cela entraîne généralement une charge administrative supplémentaire, en particulier si le régime de pension est géré directement par l'employeur et non par un prestataire externe (par exemple une compagnie d'assurance ou un fonds de pension).

Une procédure alternative existe également, appelée « partage externe », par laquelle les droits à pension attribués à l'ex-conjoint sont transférés vers un prestataire externe. Cela peut libérer l'employeur de responsabilités administratives futures supplémentaires. Toutefois, sauf pour les montants de pension inférieurs à un certain seuil, un partage externe requiert le consentement de l'ex-conjoint.

Pour les employeurs qui gèrent leur propre régime de pension professionnelle, un arrêt de la Cour fédérale du travail allemande apporte une certaine sécurité juridique. Une fois qu'une décision définitive concernant le partage des pensions a été rendue par le tribunal de la famille, celle-ci s'impose au gestionnaire du régime de pension professionnelle et ne peut plus être contestée. Ainsi, dès que l'employeur a correctement mis en œuvre la décision du tribunal de la famille, il n'a pas à craindre de devoir recommencer le processus.

Comme pour les pensions légales, le partage des pensions complémentaires donne donc naissance à deux droits distincts et indépendants l'un de l'autre : le droit du conjoint divorcé ne dépend pas du sort de l'ex-conjoint (c'est-à-dire de sa survie et du moment de la prise de sa pension).

Les ex-conjoints peuvent décider de déroger en tout ou en partie au partage des droits de pension en parts égales par le moyen d'un accord conclu devant notaire ou lors de la procédure de divorce menée devant le tribunal de la famille. L'accord peut par exemple mener la personne ayant droit à une partie des droits de pension de son ex-conjoint à renoncer à ces droits en échange de la propriété pleine de l'immeuble d'habitation (ou d'un autre bien commun du couple). Le tribunal peut refuser d'acter en tout ou en partie leur accord s'il estime que celui-ci est manifestement défavorable à l'une des parties.

On notera que le partage acté lors du divorce n'est pas forcément définitif ; il peut être révisé en cas de variation importante de la valeur des droits partagés depuis le divorce, par exemple en raison d'une réforme légale ou de développements économiques. Les ex-conjoints peuvent toutefois exclure cette possibilité de révision par un accord explicite.

2. Splitting optionnel lorsque les deux membres du couple ont droit à une pension

Le splitting des droits ouverts par les deux membres du couple (qui ne divorce pas) ne porte que sur les pensions légales (le premier pilier), et à l'exclusion des pensions des fonctionnaires. À la différence du splitting en cas de divorce, il n'opère pas automatiquement (sous la réserve d'un accord en sens contraire des ex-conjoints), mais seulement si les membres du couple en

font conjointement la demande. Pour pouvoir introduire celle-ci, chaque conjoint doit totaliser au moins 25 ans de périodes ouvrant droit à pension.

Si le couple opte pour le splitting, celui-ci remplace la pension de veuf/veuf. Le montant de la pension de veuf/veuf est en principe plus important que celui obtenu par le splitting : la pension de veuf/veuf consiste en effet en principe en 55% des droits à la pension du décédé promérités pendant toute sa carrière⁹⁶, tandis que le splitting ne donne droit qu'à 50% des droits constitués pendant le mariage uniquement. Le droit issu du splitting présente cependant l'avantage de ne pas être diminué des droits propres éventuels du bénéficiaire (par hypothèse, ils ont déjà été pris en compte) et de ne pas être suspendu en cas de remariage. Autrement dit, et pour reprendre la terminologie utilisée plus haut, il a l'avantage de n'être subsidiaire ni par rapport au travail ni par rapport à la solidarité conjugale, contrairement à la pension de veuf/veuf.

Notons que si un des conjoints décède avant que le splitting ait pu être demandé (parce que les deux conjoints n'avaient pas encore ouvert leurs droits à la pension), le conjoint survivant peut choisir lui-même entre la pension de veuf/veuf ou l'application du splitting. Sa demande de splitting doit cependant être introduite dans un délai de 12 mois suivant le décès, sous peine de ne plus être recevable. Dans les faits, ce splitting optionnel a très peu de succès.

3. Evaluation des effets du splitting allemand

Une étude publiée en 2023 a évalué les effets du splitting en cas de divorce sur les inégalités entre femmes et hommes en matière de pension⁹⁷. L'étude porte sur les personnes nées entre 1935 et 1954 en Allemagne de l'Ouest. Elle ne couvre que les droits tirés du premier pilier de pension et elle tient compte du montant de la pension perçu non pas au moment du divorce mais lors de l'ouverture du droit, ce qui implique que les effets de la carrière menée après le divorce sur les droits de pension sont également pris en compte⁹⁸. Les résultats de l'étude sont clairs : le splitting en cas de divorce est (très) efficace pour égaliser les droits de pension entre femmes et hommes divorcés. Mais les pensions reçues par les unes et par les autres restent sensiblement inférieures à celles des hommes mariés et correspondent *grosso modo* au seuil de pauvreté pour une personne isolée, augmentant de ce fait le risque de pauvreté des personnes âgées divorcées :

“On average in 2018, married women in Germany were receiving pension payments of only around €600 per month, while divorced women were receiving about €1,100. For men, the opposite pattern was observed: divorced men were receiving less than €1,000 per month, while married were receiving roughly €1,300. (...) [T]he divorce-splitting system must be characterised as a highly effective policy for achieving gender equality.

⁹⁶ Si le conjoint survivant a moins de 47 ans ou, à défaut d'avoir atteint cet âge, s'il n'a pas un enfant mineur ou handicapé à charge ou n'est pas en incapacité de travail, il recevra une pension de veuf/veuf réduite, de 25% des droits du défunt, et limitée à 24 mois au maximum.

⁹⁷ M. KREYENFELD, S. SCHMAUK et T. MIKA, « The gender pension gap in Germany: is divorce a gender-equaliser? », *Ageing & Society*, 2023, vol. 43, n° 11, pp. 2700-2720.

⁹⁸ À cet égard, l'étude remarque que les femmes divorcées travaillent plus et gagnent plus que les femmes mariées, tandis que c'est l'inverse chez les hommes : les divorcés ont une carrière moins intense en travail et moins rémunératrice que les mariés. Néanmoins, les femmes divorcées ne rattrapent tout de même pas les niveaux de rémunération des hommes divorcés.

While recognising the effectiveness of the divorce-splitting system, it should be pointed out that both divorced men and divorced women appeared to be doing worse than married men, as their average public pension benefit payments in 2018 were just €1,000 per month⁹⁹. [Given that the divorce rate in Germany has been increasing in recent years], divorce may result in old-age poverty for growing shares of future pensioners, regardless of gender¹⁰⁰.”

Une autre étude, publiée en 2025, porte également sur les niveaux de pension des femmes et des hommes selon qu'ils sont (re)mariés ou divorcés¹⁰¹. Elle procède à une comparaison entre la situation en Allemagne et celle en Suède, où le gouvernement a fait le choix d'une individualisation plus poussée des droits à la pension accompagnée d'une politique sociale visant à encourager la participation des femmes au marché du travail ; aucun droit particulier en matière de pension n'est accordé du fait d'un divorce. L'étude porte sur les hommes et les femmes âgés entre 60 et 67 ans ayant pris leur retraite entre 2013 et 2018 et bénéficiant effectivement d'une pension légale. Seule la population d'Allemagne de l'Ouest est prise en considération.

Concernant l'Allemagne, elle parvient au même résultat que l'étude précédente : les femmes divorcées ont une pension sensiblement plus élevée (34%) que les femmes mariées tandis que la pension des hommes divorcés baisse de manière importante par rapport à celle des hommes mariés (14%)¹⁰². Les pensions sont quasiment égalisées entre les femmes divorcées et les hommes divorcés. Elles sont toutefois plus basses que les pensions des hommes mariés et tournent autour du seuil de pauvreté¹⁰³.

En Suède, sans surprise, le statut marital a moins d'influence sur le montant des pensions. Les pensions des femmes divorcées sont légèrement plus faibles (6%) que celles des femmes mariées (ce qui témoigne d'une bonne participation des femmes en général au marché du travail). L'écart est en revanche marqué entre les pensions des hommes divorcés et celles des hommes mariés, surtout s'ils ne se sont jamais remis en couple après leur divorce (26%)¹⁰⁴. Les pensions des femmes, qu'elles soient mariées ou divorcées, restent toutefois toujours inférieures aux pensions des hommes même divorcés. Etant donné qu'une femme mariée pourra compter aussi sur la pension de son époux, ce sont donc les femmes divorcées qui sont dans la situation la plus précaire.

⁹⁹ Précisons qu'en 2018, le seuil de pauvreté en Allemagne de l'Ouest pour un ménage d'une personne était de 1.062€.

¹⁰⁰ M. KREYENFELD, S. SCHMAUK et T. MIKA, « The gender pension gap in Germany: is divorce a gender-equaliser? », *op. cit.*, pp. 2713-2714.

¹⁰¹ S. SCHMAUK et L. KRIDAHL, « Who receives most? Gendered consequences of divorce on public pension income in West Germany and Sweden », *Ageing & Society*, 2025, vol. 45, n° 5, pp. 831-854.

¹⁰² *Ibid.*, p. 845.

¹⁰³ *Ibid.*, p. 843.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 845.

C. Pays-Bas¹⁰⁵

Aux Pays-Bas, la pension légale n'est pas liée à la carrière professionnelle mais seulement aux années de résidence sur le territoire national. Il n'y a donc pas lieu de partager les droits acquis par les époux dans ce premier pilier puisque ceux-ci sont en tout indépendants du partage des tâches organisé entre eux pendant leur vie commune.

En revanche, depuis le 1er mai 1995, le partage des pensions complémentaires est régi par la loi relative à l'égalisation des droits à pension en cas de divorce (« WVPS »). Celle-ci prévoit que la pension de vieillesse constituée pendant un mariage ou un partenariat enregistré est divisée à parts égales (50/50) lors de la séparation, sauf accord contraire entre les ex-partenaires.

L'organisme de pension verse directement la part égalisée à l'ex-partenaire si le divorce lui est notifié dans un délai de deux ans, mais cette part reste liée au versement de la pension du participant et dépend de ses choix (par exemple, s'il décide de prendre sa retraite de manière anticipée ou de la différer). À la différence du cas allemand, le conjoint divorcé n'a donc pas un droit propre au sens plein du terme ; celui-ci dépend encore du sort de l'ex-conjoint. Si le divorce n'est pas notifié à l'organisme de pension dans les deux ans, les ex-partenaires doivent organiser eux-mêmes le partage, ce qui entraîne souvent des complications juridiques et pratiques.

La WVPS ne s'applique pas aux séparations intervenues avant mai 1995 ni aux couples non mariés vivant en concubinage. Toutefois, en vertu de la loi néerlandaise sur les pensions, les ex-partenaires – y compris non mariés – peuvent avoir droit à une pension de survie constituée jusqu'à la date de la séparation. En alternative à l'égalisation, la WVPS prévoit également une option de conversion, qui confère à l'ex-partenaire un droit indépendant, non affecté par les décisions du participant ni par son décès.

Une évaluation récente de la WVPS a montré qu'elle reste encore peu connue des citoyens et des professionnels du divorce, et est donc insuffisamment utilisée. Étant donné que des démarches doivent être effectuées par les intéressés (par exemple notifier le divorce à l'organisme de pension dans les deux ans), beaucoup ne bénéficient pas de la loi. Par ailleurs, une proposition législative a été faite aux Pays-Bas. Celle-ci introduirait une division automatique 50/50 fondée sur les registres publics de divorce et ferait de la conversion l'option par défaut. Cette législation vise à réduire la charge pesant sur les ex-partenaires et à éviter les complications liées à l'absence de notification. La proposition est actuellement en suspens, mais son entrée en vigueur est prévue pour le 1er janvier 2028.

II. Les questions à trancher

Si l'on souhaite mettre en place un splitting – c'est bien entendu le premier point à trancher –, à la lumière des exemples étrangers, quelles sont les grandes questions à se poser ?

¹⁰⁵ Pour une présentation (bien) plus complète du système néerlandais et les inspirations qu'on pourrait y puiser pour l'organisation d'un partage des pensions complémentaires en Belgique, voir Y. STEVENS et K. DE WITTE, *De verdeling van de pensioenrechten bij scheiding*, Leuven, Instituut Sociaal Recht, 2010.

1. Quand ?

La première question est bien entendu celle de savoir dans quel(s) type(s) de circonstance on souhaite mettre en place le splitting : en cas de divorce, lors de l'ouverture des droits dans le chef des deux membres du couple et/ou en cas de décès ?

Ensuite, pour la ou les circonstances retenues, prévoit-on un splitting obligatoire ou optionnel ? Dans le premier cas, admet-on qu'on puisse toutefois aménager le partage par convention entre les (ex-)époux ?

Dans le cas particulier du splitting opéré lors de l'ouverture du droit à la pension dans le chef des deux conjoints, la question se pose de l'articulation entre celui-ci et la pension de survie. Celle-ci doit-elle alors être supprimée, comme c'est le cas en Allemagne pour les couples qui ont fait le choix de ce partage ? Ou une pension de survie doit-elle continuer d'être proposée alternativement au partage, le survivant ayant droit à la prestation la plus haute, comme c'est le cas en Suisse ?

Dans le cas du splitting opéré en cas de décès, prévoit-on comme en Allemagne (où le splitting opère avant le décès) un partage en parts égales (50% pour le survivant) ou prévoit-on, comme en Suisse, un supplément de veuvage pour tenir compte de la perte des « économies d'échelle » qu'entraîne la mise en commun des dépenses du couple ?

2. Quoi ?

Par ailleurs, qu'intègre-t-on dans le splitting : toutes les rémunérations réelles, mais aussi toutes les rémunérations fictives liées à une période assimilée ? L'Allemagne et la Suisse le font, semble-t-il. Parmi les périodes assimilées en lien avec la vie de famille (au sens large), peut-être y aurait-il un sens à faire une distinction entre le congé de maternité, qui est obligatoire et lié à une réalité biologique, et les autres périodes assimilées dont on peut supposer qu'elles sont choisies de commun accord par le couple.

Que fait-on des conditions de carrière ? Les partage-t-on également en parts égales entre les membres du couple¹⁰⁶ ? Cette question est cruciale dans le premier pilier pour l'accès aux droits minimums conditionnés à une durée de carrière (droit minimum par année de carrière et pension minimum garantie), pour le malus/bonus ainsi que pour l'accès à une pension anticipée. Si l'on partage également les carrières, il faut alors très certainement revoir les conditions de carrière actuelles, qui risqueraient de barrer la route aux personnes concernées par un partage. Si l'on ne partage pas les carrières, le splitting, qui poursuit en principe un objectif de plus grande égalité, pourrait bien souvent manquer sa cible dans les faits. Par exemple, si Monsieur, grâce à sa carrière, a droit à la pension minimum garantie alors que Madame, qui a reçu la moitié de la pension de retraite de Monsieur (avant application de la pension minimum garantie), n'y a pas accès, alors les deux (ex-)époux se trouvent dans des situations financières potentiellement très différentes, en contradiction avec l'objectif d'égalité recherché.

En Allemagne, le conjoint qui reçoit une partie des droits de pension obtient également les périodes de carrière qui y correspondent, mais celles-ci ne sont pas décomptées de la carrière

¹⁰⁶ C'est par exemple la proposition présentée par Monsieur Steven Janssen devant la commission mixte CCE-CNT qui s'est réunie pour répondre aux demandes d'avis formulées sous la législature précédente par la ministre des Pensions Madame Karine Lalieux. Voir *Rapport pensions - Eléments factuels*, op. cit., pp. 66-69.

de celui qui donne ces droits. Autrement dit, on augmente la carrière Madame à proportion des droits reçus, mais sans diminuer celle de Monsieur. En Suisse, la question ne se pose pas dans les mêmes termes : l'obligation de cotiser n'est pas liée à une activité professionnelle, elle s'impose à toute personne résidant sur le territoire. Une forme de partage des périodes de cotisation a toutefois lieu puisque la personne mariée qui n'exerce pas d'activité professionnelle est considérée comme ayant payé elle-même des cotisations si son conjoint, qui travaille, a payé des cotisations au moins deux fois supérieures au montant minimum de cotisation¹⁰⁷.

3. En vase-clos ou avec une ouverture sur le reste du patrimoine ?

Peut-on compenser les droits à partager avec d'autres biens du patrimoine matrimonial ? L'Allemagne et la Suisse le permettent, avec des garde-fous. Il convient sur cette question d'être très prudent¹⁰⁸, en particulier pour le premier pilier : une pension a des caractéristiques particulières qui sont étroitement liées à son objectif, celui de protéger contre l'insécurité matérielle d'existence à partir d'un certain âge. La principale est d'être payée de manière récurrente, tous les mois, et jusqu'au décès du bénéficiaire. Son montant est également (en principe toujours) adapté à l'évolution du coût de la vie. On ne peut donc tenir sans plus pour équivalent à une pension un bien qui ne présente pas ces caractéristiques, par exemple un capital (payé une fois et non indexé) ou des actifs financiers dont les rendements sont incertains. Pour le deuxième pilier, étant donné que celui-ci, en Belgique, est très généralement payé sous la forme d'un capital, la question est peut-être moins cruciale. Il n'en reste pas moins que les biens d'un patrimoine ne présentent pas tous les mêmes caractéristiques ni n'évoluent de la même façon sur le long terme et qu'il convient donc d'être prudent au moment d'établir d'éventuelles équivalences entre eux.

4. Avec un droit à la prestation tout à fait autonome ?

Quelle est la nature du droit reçu à l'occasion du partage ? S'agit-il d'un droit propre, dont les conditions d'ouverture se concentrent uniquement dans le chef du bénéficiaire ? Ou s'agit-il d'un droit conditionné à l'ouverture du droit « principal » dont il a été déduit, ce qui signifie que son bénéficiaire ne peut en jouir que lorsque l'(ex-)conjoint remplit les conditions d'ouverture de son droit ? La question se pose, semble-t-il, essentiellement pour le second pilier, financé en capitalisation, pour des raisons administratives : demande-t-on à l'organisme (privé) en charge de gérer les droits de pension complémentaire de traiter de manière complètement séparée les droits issus du partage – et donc les actifs qui y correspondent – ou lui permet-on, ce qui est probablement moins contraignant, de ne se préoccuper du partage qu'au moment de l'ouverture du droit du seul créancier originaire ? On a vu que la question est tranchée différemment en Allemagne et aux Pays-Bas pour ce qui concerne le deuxième pilier : alors que le droit est propre en Allemagne, il dépend encore de l'ouverture du droit principal dans le chef de l'ex-conjoint aux Pays-Bas. Il nous semble en revanche que la question ne se justifie pas concernant le premier pilier, financé en répartition, où la contrainte d'une gestion séparée (à tout le moins sur le plan temporel) des actifs devant servir au financement de la prestation est absente.

¹⁰⁷ A.-S. DUPONT, « Assurances sociales », *op. cit.* n° 28.

¹⁰⁸ Voir dans le même sens l'intervention de Steven Janssen dans *Rapport pensions - Eléments factuels*, *op. cit.*, pp. 66-69.

5. Complément pour les pensions complémentaires

S'agissant en particulier des pensions complémentaires, que l'on opte pour un partage obligatoire ou « simplement » encouragé par l'adoption d'un cadre législatif facilitant sa mise en œuvre, d'autres questions plus précises se posent :

- Le régime de la communauté légale étant le régime par défaut, celui-ci doit-il prévoir un régime « par défaut » pour le partage des droits de pension complémentaire ? Si oui lequel ?
- Faut-il promouvoir une méthode d'évaluation / de partage des droits de pension complémentaire objective afin de permettre un partage plus aisé et facilitant le travail du juge ou du notaire instrumentant ?
- Faut-il revoir le cadre légal pour prévoir un assouplissement à l'indisponibilité des droits de pension complémentaire avant la mise à la retraite pour faciliter certains partages ?
- Faut-il inciter, par la voie (para-)fiscale, des couvertures (par exemple en cas de décès) qui favorisent le partenaire ?
- Faut-il imposer un ordre des bénéficiaires en cas de décès permettant de favoriser le conjoint ou l'ex-conjoint ? Cette question est-elle d'ailleurs pertinente par rapport à la question du splitting ?
- Faut-il impliquer les employeur / les secteurs / les organismes de pension dans l'exercice ?
- Faut-il coordonner les conséquences du partage des droits de pension complémentaire avec les conséquences de la séparation sur les droits de pension légale ?
- Comment articuler ce qui précède avec la prise généralisée des droits de pension complémentaire sous la forme de capital plutôt que sous la forme de rente ?

Enfin, à supposer que l'on adopte un partage obligatoire des pensions complémentaires, à la suite des questions posées à l'époque par les interlocuteurs sociaux dans l'avis susmentionné¹⁰⁹, on peut encore pointer les questions suivantes :

- L'intervention d'un notaire est-elle obligatoire ?
- Des recherches obligatoires seront-elles organisées relativement aux droits de pension complémentaire des ex-conjoints ?
- Quel sera le rôle de DB2P ?
- Faut-il créer un registre central des partages de pension permettant de disposer des informations relatives aux droits de pension complémentaire constitués durant le mariage ?
- Qu'advient-il des couvertures décès ?
- Qui supportera les frais de gestion (qui pourront le cas échéant être plus élevés) ?
- Qui supportera les conséquences financières / administratives d'un partage anticipé (et de l'éventuel transfert de droits de pension complémentaire y liés) par rapport à la mise à la retraite de l'affilié ?
- Qu'advient-il du régime (para-)fiscal (déductibilité et imposition) ?
- Quand la pension partagée sera-t-elle payée ?

¹⁰⁹ Avis du CNT n° 2173 du 14 juillet 2020.

- Qu'en est-il des droits de succession ?

Conclusions

L'hypothèse d'un splitting soulève des questions très différentes selon qu'on l'aborde au sujet des pensions légales ou des pensions complémentaires.

Pour les premières, le splitting entraînerait forcément une refonte voire un remplacement des droits dérivés actuels. Ferait-il mieux que ceux-ci ? On se permet de renvoyer à la synthèse de ses implications potentielles proposée au titre II.B.4. Insistons toutefois sur deux constats. D'une part, le splitting aurait pour effet de reporter sur la solidarité familiale des prestations aujourd'hui assumées par la solidarité collective. C'est donc la conception même des rapports entre responsabilités individuelles et collectives dans le système de pensions qui s'en trouverait réagencée. D'autre part, il permettrait de diminuer certaines inégalités, mais au moyen, principalement, d'un nivellement par le bas, ce qui n'est pas sans soulever des enjeux en termes d'adéquation des pensions.

Pour les pensions complémentaires, l'ampleur du changement serait moindre. C'est qu'en principe, les droits de pension complémentaire doivent déjà être pris en compte lors de la liquidation du régime matrimonial en cas de divorce. Les difficultés, nombreuses, tiennent essentiellement aux caractéristiques du droit à la pension complémentaire et de son administration, qui ne permettent pas (facilement) un véritable partage des droits de pension eux-mêmes.

Rappelons que cette étude avait pour objectif de participer au débat sur les mérites et défauts de l'hypothèse d'un splitting considérée pour elle-même, en présentant de la manière la plus objective possible ses implications normatives (pourquoi ?) et pratiques (comment ?). Elle ne se prononce pas sur la question plus générale de l'option à favoriser pour la modernisation de la dimension familiale des pensions. D'autres pistes que le splitting sont bien sûr envisageables. On ne saurait déduire des réflexions menées ici aucune hiérarchisation entre les différents avènements possibles de la dimension familiale de notre système de pensions.

Table des matières

Introduction.....	3
Première partie : les pensions légales	5
I. Régime juridique des droits dérivés	5
A. Les droits dérivés au bénéfice du conjoint d'un salarié ou d'un indépendant	6
1. La pension au taux « de ménage ».....	6
2. La pension de conjoint séparé	7
3. La pension de conjoint divorcé.....	8
4. Comparaison entre la pension de conjoint séparé et la pension de conjoint divorcé .	9
5. La pension de survie	10
6. L'allocation de transition	12
B. Les droits dérivés au bénéfice du conjoint d'un agent statutaire	13
1. La pension de survie et l'allocation de transition	13
2. La pension de survie du conjoint divorcé	14
3. Coexistence d'un conjoint survivant et d'un conjoint divorcé	14
C. Synthèse et comparaison des principales caractéristiques des droits dérivés organisés dans les trois régimes.....	15
II. Un splitting des pensions légales, pourquoi ?.....	17
A. Critiques adressées aux droits dérivés actuels	18
1. Critique du caractère subsidiaire des droits dérivés par rapport au travail et à la solidarité conjugale	18
2. Critique du mode de calcul des droits dérivés, générateur d'inégalités entre couples ou directement entre femmes.....	20
3. Critique du mode de financement des droits dérivés.....	22
4. Synthèse.....	23
B. Le splitting, une réponse appropriée à ces critiques et une contribution positive à l'égalité entre les femmes et les hommes ?	24
1. Implications d'un splitting en cas de divorce	24
a. Quant à la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale	25
b. Quant à la situation financière des ex-époux.....	26
(1) Dans le régime des salariés et des indépendants.....	26
(2) Dans le régime des statutaires.....	27
c. Quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses	27
d. Quant au mode de financement	28
e. Quant aux inégalités entre femmes et hommes en matière de pension.....	28
2. Implications d'un splitting en cas de décès.....	29
a. Quant à la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale	30
b. Quant à la situation financière du survivant	30

c.	Quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses	31
d.	Quant au mode de financement	31
e.	Quant aux inégalités entre femmes et hommes en matière de pension.....	32
3.	Implication d'un splitting lorsque les deux membres du couple sont pensionnés....	33
a.	Quant à la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale	34
b.	Quant à la situation financière des époux	34
c.	Quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses	34
d.	Quant au mode de financement	35
e.	Quant aux inégalités entre femmes et hommes en matière de pension.....	35
4.	Synthèse.....	35
a.	Quant à la subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale	35
b.	Quant à la situation financière des intéressés	36
c.	Quant aux inégalités entre femmes au foyer et travailleuses	36
d.	Quant au mode de financement	37
e.	Quant aux inégalités entre femmes et hommes	37
	Deuxième partie : les pensions complémentaires	38
I.	Etat des lieux et points d'attention liés à la matière des pensions complémentaires	39
A.	Les données de PensionStat.....	39
B.	Le constat : une diversité des situations qui rend difficile une solution globale uniforme	39
C.	Les pensions complémentaires ont une origine « privée »	39
D.	L'importance de la pension complémentaire est influencée par la carrière professionnelle	40
E.	Des droits de pension complémentaire indisponibles jusqu'à la mise à la retraite et une liquidation soumise à l'intervention d'un tiers	41
II.	Le partage de la « couverture retraite »	42
A.	Point de départ de l'analyse : un mariage avec une communauté et deux conceptions	43
B.	La solution en droit positif.....	43
C.	L'avenir du partage ?.....	46
1.	Les ambitions du Gouvernement Arizona sur le partage des droits de pension	46
2.	La position des partenaires sociaux	46
	Troisième partie : un splitting, comment ?	48
I.	Exemples étrangers.....	48
A.	Suisse	48
1.	Assurance vieillesse étatique (1 ^{er} pilier).....	48
2.	Prévoyance professionnelle (second pilier)	50
B.	Allemagne.....	51
1.	Splitting en cas de divorce.....	51

2.	Splitting optionnel lorsque les deux membres du couple ont droit à une pension ...	52
3.	Evaluation des effets du splitting allemand	53
C.	Pays-Bas	55
II.	Les questions à trancher.....	55
	Conclusions.....	60