Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes

Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

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

Journée d'étude 28 octobre 2026 – documents

« Avoir une bonne pension et un bon contrat de mariage »

Ce dossier comprend :

Programme de la séance du 28 octobre

Introduction, Dominique De Vos (CEC)

Résumé, Quentin Detienne et Simon Pâques (Uliège)

Présentation de Quentin Detienne et Simon Pâques (Uliège)

Présentation de Steven Janssen (Sigedis)

Conclusions de la séance, Dominique De Vos & Annemie Pernot (CEC)

Communiqué de presse

Article de presse (Le Soir)

L'étude complète est disponible sur le site du Conseil : étude

Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes

Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

28 octobre 2026

Journée d'étude « Splitting des pensions en Belgique : pourquoi et, le cas échéant, comment ? »

PROGRAMME DE LA DEMI-JOURNÉE

12h30	**Lunch d'accueil**
13h00	**Introduction** *Dominique De Vos & Annemie Pernot (CEC)*
13h30	**Présentation de l'étude** *Quentin Detienne et Simon Pâques (ULiège)* Session de questions/réponses
14h15	**Table ronde avec les partenaires sociaux** *Modératrice : Valérie Tanghe* • *Raf Deweerdt (Fédération Générale du Travail de Belgique - FGTB)* • *Nathalie Diesbecq (Confédération des Syndicats Chrétiens - CSC)* • *Renaud Francart (Union des Classes Moyennes - UCM)*
15h00	**Pause**
15h20	**Faisabilité pratique d'un splitting des pensions** *Steven Janssen (Sigedis)*
15h45	**Point de vue parlementaire** *Anja Vanrobaeys*
16h00	**Session de questions/réponses**
16h30	**Clôture par le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes** *Drink de clôture*

Entrée en matière, Dominique De Vos

Nous sommes un conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, nos travaux, nos avis, nos recherches vont naturellement se diriger vers des propositions, des solutions parfois, tendant à plus d'égalité, dans les domaines de la compétence fédérale.

En matière de pension, nous avons rédigé et approuvé plusieurs avis dont quelques-uns touchent à **la dimension familiale**, analysant les règles en vigueur, au fil des réformes (dont la pire a été l'alignement de l'âge de la retraite à 45 ans, en 1996), leurs effets sur les femmes qui travaillent, ou pas, à la lumière de l'évolution de la place qu'elles occupent dans le marché du travail. Certaines règles de sécurité sociale, vieillies, apparaissent dépassées en tout cas pour une majorité des femmes. Dès le début de notre existence, nous avions en accord avec les associations féministes, **prôner une individualisation des droits en sécurité sociale**, c'est-à-dire privilégier **l'acquisition de droits propres** basées sur les contributions à la sécurité sociale donc par le travail professionnel. Dans un avis de 2010 (130), le Conseil considérait « *que l'objectif à poursuivre par l'individualisation des droits dans la branche des pensions à long terme consiste à réduire progressivement (par cohortes d'âge ou de mariages), voire supprimer les droits dérivés du mariage, tout en sauvegardant les droits actuels légitimement acquis sur la base de la législation en cours. Le Conseil considère que les montants des droits dérivés ainsi économisés dans la branche des pensions des travailleurs salariés, doivent être mis à la disposition des pensions basées sur les droits directs acquis par le travail professionnel et ses périodes assimilées.* » Donc plutôt que perpétuer les droits dérivés liés au mariage qui peuvent de nos jours encore représenter une amélioration des niveaux de pension d'un couple ou d'un survivant, nous **souhaitions mieux valoriser les droits personnels, progressivement, sans les plonger dans les affres d'un appauvrissement** annoncé. Nous avions émis des propositions de relèvement des pensions, des minima entre autres, un plafonnement des pensions de survie, etc. Nous ne faisons pas du passé table rase, nous ne *sommes pas des snippers féministes*.

Le chemin est long et les bifurcations n'augurent pas que du bon. Notre vision reste un idéal, pas une utopie.

Pourquoi « s'attaquer au splitting aujourd'hui ?

Parce que la question du splitting des pensions occupe les pensées académiques et politiques depuis des décennies (voir la commission de réforme des pensions 2020-2040 -avis de 2014-, les accords de gouvernement de 2014, 2020, 2025, les propositions de lois de plusieurs partis, les avis du CNT, notre propre journée d'étude de 2017, etc.) et que l'actuel gouvernement la relance en proposant d'encourager les couples à inclure dans leur contrat de mariage une clause de partage. Cette formule lapidaire ne nous parait pas a priori de nature à équilibrer les revenus de la plupart des époux. Nous voulions y réfléchir, **nous y replonger, en commençant pas une étude juridique** confiée à des enseignants de l'université de Liège, passionnés par la sécurité sociale et les pensions en particulier, messieurs Quentin Detienne et Simon Pâques (avocat par ailleurs). Cette **étape exploratoire n'est pas une prise de position mais l'occasion d'élargir le débat y compris en dehors des zones d'expertise spécialisée**.

Il ne s'agit donc **pas de trancher sur la désirabilité** de splitter les pensions des partenaires à différents moments de la vie d'un couple. C'est pourquoi, nous **avons accompagné cette recherche par un comité** qui, réticent au départ, a beaucoup contribué au travail par de nombreux commentaires en sens divers et toujours enrichissants parce que la contradiction l'est toujours. Les membres de ce comité sont dans cette salle et seront autour de la table tout à l'heure. Je les en remercie vivement.

Ainsi aujourd'hui, il s'agit d'abord de faire **comprendre** (un brin de pédagogie souvent nécessaire) ce que **le système de pension** légale et complémentaire, **fabrique d'inégalités, d'écarts (21** % pour ls pensions légales et 53 % pour les pensions complémentaires[1]**)**, d'écueils, de dérives ET **de débattre sur des moyens de les réduire** voire de les éliminer. **Le splitting peut-il être une solution d'égalisation, partielle, dans l'ensemble du traitement de la dimension familiale ? Parmi d'autres** ?

[1] Or les dernières réformes vont accroitre ces écarts en durcissant les conditions d'accès à la pension minimale et la pension anticipée, sans avancer dans la prise en compte de la pénibilité des métiers et des tâches.

Pour égaliser les revenus de pensions asymétriques au sein de la plupart des couples (les familles monoparentales sont exclues par définition), faut-il **renforcer la solidarité intra-familiale plutôt que la solidarité collective que la sécurité sociale organise déjà** ? Les deux ? **Ou mieux, les faire cohabiter davantage** ? Faut-il se greffer sur les ***modèles de partage en vigueur dans plusieurs pays* européens** ? Quelles **mesures complémentaires** notamment fiscales seraient-elles nécessaires ? Question : le splitting est -il encore un droit dérivé, spécial, égalitaire ?

L'introduction d'un splitting représente un changement considérable dans le système des pensions mais il ne peut **pas aboutir à une mesure d'économies budgétaires. Comment contrer le risque d'appauvrissement** : par une revalorisation des *pensions minimum*, le maintien des *pensions de survie* ?

Nous savons toutes et tous ici, que **la pension de retraite est le résultat d'une carrière**, qui, celle des femmes, est **entrecoupée d'interruptions** volontaires assimilées ou non pour le calcul de la pension, ou obligatoire (maternité) ou contrainte comme le temps partiel dans les secteurs les plus féminisés où il est généralisé avec pertes d'autonomie financière et fracas social. Ce sont des **carrières « à trou** ». Elle est **aussi le résultat de la répartition non égalitaire des responsabilités familiales**, c'est-à-dire des tâches quotidiennes, incompressibles lorsque l'enfant parait, lorsque le temps est venu de s'occuper des séniors, des malades, des handicapés. Histoire de femmes. Ce travail-là n'est pas valorisable en pension.

On mentionnera encore en **toile de fond** de cette après-midi, le manque **d'infrastructures en matière d'accueil** de l'enfance, de personnel enseignant, extrascolaire, et en ATL, le peu **d'aménagements des horaires** pour les parents dans les entreprises, l'inadéquation du temps des uns et des autres. Toutes choses qui **éloignent les femmes du marché du travail, pèsent négativement sur leur revenus professionnels et leurs droits à la sécurité sociale**.

En toute hypothèse, le système des pensions et même de la sécurité sociale en général, est mal connu de beaucoup des futurs bénéficiaires, à tous les moments de leur vie, ce qui justifierait en soi qu'on fasse le point de temps en temps, dans ou sans contexte politique et budgétaire.

Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

16 octobre 2026

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

Résumé de l'étude de Quentin Detienne et Simon Pâques à la demande du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes

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 2020-2040 et évoqué dans les accords de coalition fédérale de 2014, 2020 et 2025, il est généralement présenté par ses promoteurs comme une réponse favorable à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Tous cependant ne sont pas convaincus : les interlocuteurs sociaux ont récemment estimé qu'il ne s'agissait pas d'une réponse adéquate pour le moment au besoin de modernisation de la dimension familiale des pensions.

L'objectif de cette étude indépendante est de participer à l'instruction du débat, pas de le trancher. Le splitting y est étudié pour lui-même : on se demande si et comment, avec quelles conséquences, il permettrait de répondre aux critiques formulées à l'égard de la dimension familiale actuelle du système. L'étude ne se prononce en revanche pas sur ses mérites par comparaison avec d'autres options possibles pour moderniser cette dernière. L'hypothèse analysée est celle d'un partage organisé par le droit des pensions lui-même ; l'option d'un recours au (seul) droit patrimonial des couples n'est pas investiguée. L'étude aborde successivement les pensions légales et les pensions complémentaires. Elle se penche ensuite sur les questions à trancher pour la mise en œuvre, le cas échéant, d'un partage des droits dans les deux piliers.

Un splitting des pensions légales, pourquoi ?

Les pensions légales et les critiques adressées aux droits dérivés actuels

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. **Les critiques** qui leur sont adressées – auxquelles les auteurs ne se rallient pas nécessairement – **peuvent être regroupées en deux catégories**. La première repose sur une comparaison de la situation des (ex-)conjoints et vise le caractère subsidiaire des droits dérivés : subsidiaires par rapport au travail (il serait injuste de réduire les droits de celles et ceux qui ont eu une carrière propre mais moins lucrative que leur (ex-)conjoint) et subsidiaires par rapport à la solidarité conjugale (il serait injuste de priver une personne des droits tirés d'un précédent mariage au motif qu'elle se remarie). Ces critiques supposent que l'on assigne aux droits dérivés une nouvelle finalité : compenser l'influence négative de la vie de couple sur la carrière ou répartir équitablement les fruits d'une carrière qui n'a été possible que grâce au soutien du conjoint.

La seconde catégorie de critiques repose sur une comparaison entre les couples ou entre les individus. En cas de décès, les règles de cumul entre pension de retraite et pension de survie aboutissent, pour un même montant global de pension au sein du ménage, à des résultats considérés par certains comme inéquitables selon que les deux conjoints ou un seul l'un d'entre eux ont ouverts des droits à la pension. Par ailleurs, on considère injuste qu'une personne veuve ou divorcée puisse bénéficier d'une pension plus élevée qu'une autre ayant travaillé toute sa vie. C'est ici le relâchement du lien entre droits de pension et travail rémunéré qui est pointé du doigt ainsi que, dans le même esprit, le fait que la collectivité supporte une dépense pourtant liée à la répartition des tâches décidée ou à tout le moins acceptée par les époux.

Les implications d'un splitting

Le splitting a des implications différentes selon le moment de la vie du couple où il est mis en œuvre : divorce, décès, ou ouverture du droit à la pension dans le chef des deux conjoints. Bien que le décès soulève des préoccupations bien différentes de celles liées aux deux autres circonstances, l'étude fait donc le choix de se pencher aussi sur l'hypothèse d'un splitting pour le conjoint survivant, ne serait-ce que parce qu'il est pratiqué dans certains Etats.

Dans les trois cas, la part reçue à l'issue du partage ne serait subsidiaire ni par rapport au travail ni par rapport à la solidarité conjugale : elle représenterait la part d'un patrimoine commun et non la compensation d'une solidarité disparue ; un remariage ne devrait donc exercer aucune influence sur elle.

En cas de divorce, le splitting remplacerait la pension de conjoint divorcé dans le régime des salariés et des indépendants. Plus égalitaire que celle-ci, le conjoint divorcé qui a peu ou pas travaillé ne verrait toutefois pas sa situation financière s'améliorer, le droit actuel lui procurant déjà l'équivalent de la moitié de la pension de son ex-conjoint au taux ménage ; son sort ne s'améliorerait que lorsque ses revenus propres atteignent le quart de ceux de son ex-époux. Le sort de celui-ci, en revanche, se détériorerait dans tous les cas, le partage étant financé par ses propres droits et non plus par la collectivité. Dans le régime des statutaires, le splitting en cas de divorce ouvrirait à l'ex-conjoint un nouveau droit, sans équivalent actuel.

En cas de décès, le splitting serait toujours défavorable au survivant par comparaison avec la pension de survie actuelle : celle-ci lui garantit un montant au moins équivalent à la pension de retraite du défunt au taux isolé, alors que l'addition puis la division en deux des droits des conjoints aboutirait nécessairement à un montant moindre. Par ailleurs, les écarts entre les femmes ou hommes au foyer et les travailleurs et travailleuses se trouveraient réduits, mais au prix d'une détérioration de la situation des uns et des autres.

Lorsque les deux membres du couple sont pensionnés, le splitting ne modifierait pas le revenu global du ménage mais seulement sa répartition interne : chacun se verrait attribuer une prestation individuelle égale à la moitié des droits constitués par le couple. L'effet serait d'abord symbolique et n'aurait de portée pratique que si et dans la mesure où chacun peut effectivement disposer librement de sa part.

En synthèse, pour les pensions légales, le splitting entraînerait une refonte profonde du système actuel en rompant avec la logique de subsidiarité pour transformer les droits dérivés en droits propres. Deux constats généraux se dégagent : il reporterait sur la solidarité familiale des prestations aujourd'hui assumées par la solidarité collective et il diminuerait certaines inégalités, au sein du couple, entre les couples ou entre les individus, mais principalement par un nivellement par le bas, ce qui soulève des enjeux d'adéquation des pensions.

Les pensions complémentaires

Depuis des arrêts de la Cour constitutionnelle (2011) et de la Cour de cassation (2012), le principe est clair : les droits de pension complémentaire constitués pendant le mariage

appartiennent au patrimoine commun des époux et doivent donc être partagés en cas de divorce. Il n'existe en revanche aucun mécanisme légal permettant un véritable partage de ces droits. Plusieurs caractéristiques de la matière s'y opposent : **l'origine privée des pensions complémentaires et la grande diversité des plans**, qui **rend difficile une solution législative uniforme ;** l'indisponibilité des droits jusqu'à la mise à la retraite ; le caractère *intuitu personae* du droit de déclencher la liquidation ; l'intervention de l'organisme de pension, envers lequel l'ex-conjoint ne dispose d'aucune créance directe.

En pratique, le partage se résout donc le plus souvent en une compensation par d'autres biens du patrimoine, dont l'évaluation est délicate, ou en un report au moment de la liquidation effective – auquel cas le droit de l'ex-conjoint demeure dépendant du sort de l'affilié. Ce sont ces difficultés qu'un splitting organisé par le droit des pensions pourrait permettre de surmonter.

Un splitting, comment ?

Si une décision de principe sur l'introduction d'un splitting devait être prise, encore faudrait-il en préciser les modalités. L'étude soulève les questions qu'il conviendrait de trancher après avoir illustré la diversité des formes possibles de splitting au moyen d'exemples étrangers.

Les exemples étrangers

Trois pays illustrent des systèmes de partage d'ampleur fort différente. **La Suisse** prévoit un partage obligatoire des droits acquis pendant le mariage dans l'assurance vieillesse étatique, et ce dans les trois circonstances envisagées dans l'étude (divorce, décès, ouverture commune des droits). Le survivant bénéficie toutefois, outre du droit issu du partage, d'un supplément de veuvage. La prévoyance professionnelle (second pilier) est elle aussi partagée en cas de divorce, les époux pouvant toutefois y déroger à certaines conditions. L**'Allemagn**e organise depuis 1977 un splitting obligatoire en cas de divorce, portant sur les trois piliers ; il donne naissance à un droit propre, indépendant du sort de l'ex-conjoint. Un second splitting, optionnel et limité au premier pilier, remplace la pension de survie pour les couples qui le demandent. Les évaluations disponibles concluent que le splitting en cas de divorce égalise très efficacement les pensions des divorcés, mais à un niveau qui avoisine le seuil de pauvreté. **Les Pays-Bas**, enfin, organisent un partage, mal connu, du deuxième pilier et seulement en cas de divorce ; le droit attribué au conjoint divorcé reste dépendant du sort de l'ex-conjoint.

Les questions à trancher

La première question est celle du **quand :** dans quelle(s) circonstance(s) organiser le partage, de manière obligatoire ou optionnelle, et avec quelle possibilité d'aménagement conventionnel ? La deuxième est celle du **quoi** : partage-t-on les seules rémunérations réelles ou aussi les rémunérations fictives liées à (toutes) les périodes assimilées ? Partage-t-on également les conditions de carrière, celles-ci étant cruciales, notamment, pour l'accès aux minimums garantis et à la pension anticipée ? Prévoit-on un partage en vase clos ou peut-on compenser les droits des pensions avec d'autres biens du patrimoine ? La troisième question est celle de la **nature du droit issu du partage** : constitue-t-il un droit parfaitement autonome ou est-il conditionné à l'ouverture du droit principal dont il est déduit ?

D'autres questions concernent plus particulièrement **les pensions complémentaires** : elles touchent à l'organisation d'un régime de partage par défaut dans la communauté légale, l'adoption d'une méthode d'évaluation objective des droits et un assouplissement de leur indisponibilité, l'ordre des bénéficiaires en cas de décès ou encore l'articulation du partage avec la liquidation sous forme de capital.

LIÈGE université
Droit, Science Politique & Criminologie

Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes

Un splitting des pensions en Belgique

Pourquoi et, le cas échéant, comment ?

Quentin Detienne et Simon Pâques

28 octobre 2026

Objet, méthodologie et structure de l'étude

- Étude du splitting pour lui-même, organisé par le droit des pensions
- Analyse à la lumière de critiques adressées au système de pension actuel et d'exemples étrangers
- Texte en trois parties :
  - Les pensions légales : pourquoi donc un splitting ?
  - Les pensions complémentaires : état des lieux
  - Un splitting, comment ?

Les pensions légales

Un splitting, pourquoi donc ?

- Critiques adressées aux droits dérivés actuels
  - Subsidiarité par rapport au travail et à la solidarité conjugale, génératrice d'inégalités au sein du couple
  - Relâchement du lien entre travail et droit à la pension, générateur d'inégalités entre les couples et entre les femmes
  - Financement par la collectivité

Les pensions légales

Un splitting, pourquoi donc ?

- Effets d'un splitting en cas de divorce :
  - Remplacement d'un droit subsidiaire par un droit propre
  - Réduction des inégalités
    - Au sein du couple
    - Entre les couples et entre les femmes

    Mais au prix d'un nivellement par le bas
  - Remplacement du financement collectif par un financement conjugal

Les pensions légales

Un splitting, pourquoi donc ?

- Effets d'un splitting lorsque les deux membres du couple sont pensionnés :
  - Existence de deux droits propres
    - Quelle portée pratique ?
  - Pas d'effet sur les inégalités actuelles
  - Pas d'implication financière

  + influence sur le taux « ménage » ?

  + quid en cas de décès ?

Les pensions légales

Un splitting, pourquoi donc ?

- Effets d'un splitting en cas de décès :
  - Remplacement d'un droit subsidiaire par un droit propre
  - Réduction des inégalités entre les survivant(e)s

    Mais au prix d'une dégradation de leur situation

    + augmentation de l'écart entre les survivant(e)s et les retraités
  - Incidence sur le financement ?

Les pensions légales

Un splitting, comment ?

- Quelques questions à trancher à la lumière des exemples étrangers:
  - Quand ?
    - En cas de divorce et/ou de prise de la pension des deux membres du couple et/ou de décès ?
    - Obligatoire ou optionnel ? Avec possibilité d'aménagements contractuels ?
  - Quoi ? Toutes les périodes assimilées ? Partage-t-on également les durées de carrière (attention : incidence sur les droits minimums et la pension anticipée) ?
  - En vase-clos ou en tenant compte des autres éléments du patrimoine ?

Les pensions complémentaires

- Différentes visions philosophiques sur la pension complémentaire dans le couple :
  - Pension complémentaire = pension / assurance → droit propre
  - Pension complémentaire = revenus professionnels / rémunération → commun

- Il n'y a qu'une seule réponse juridique à la question : pension complémentaire → COMMUN (même si controverse doctrinale…)
- Cour constitutionnelle + Cour de cassation : le capital de pension constitué pendant le mariage appartient à la communauté de biens des époux (s'il y en a une) et doit dont être partagé en cas de divorce → théorie de la valeur patrimoniale
- Régime légal de la communauté + Régime de la communauté universelle >< Régime de la séparation de biens

Les pensions complémentaires

- Concrètement :
  - À répartir en cas de divorce
  - Information dont disposent les ex-conjoints ?
  - « Split maintenant » ou « split plus tard »
  - Quelle constitution pendant le mariage ?
  - Quel rendement ?
- Difficultés pratiques (grande variété de type de plans, modalités de financement, couverture décès ou non, indisponibilité des droits de pension, coopération d'un organisme de pension …) et parfois des incertitudes juridiques → en cas de conflit, dépendant du juge (solution globale, intégrant d'autres facteurs?)
- Problématique du décès avant la mise à la retraite… (droits en germe)
- Problématique des différences très fortes selon le régime de pension légale des époux
  - Exemple d'un couple dont l'un des partenaires est fonctionnaire et bénéficie d'une pension légale (élevée), qui lui est propre, mais n'a pas de pension complémentaire, et dont l'autre partenaire est indépendant et a une pension complémentaire substantielle, qui est commune, et qui devrait donc être partagée en cas de divorce

Les pensions complémentaires

- Thème récurrent et positionnement des partenaires sociaux
  - Divers projets de loi en la matière…
  - Avis n° 2173 du CNT (14 juillet 2020) : matière complexe et série de questions → éviter les effets non voulus ..
  - Avis n° 2354 du CNT (8 mars 2023) : aucun split de pension !
- Questions ouvertes (et sans solution immédiate)
  - Problématique des droits en germe … liquidés à la mise à la retraite… incertitudes y liées : Vie ? Décès ? Taxation ? Capital / rente ?
  - Liberté des époux dans la manière d'organiser leur vie ?
  - Modaliser la méthode de partage à suivre par le notaire / le juge ?

Les pensions complémentaires

- Ceci en ayant à l'esprit que le régime de la communauté légale est le régime par défaut
- Action via l'employeur ? Action via l'Etat ?
- Eviter des effets pervers cumulés 1er pilier et 2ème pilier → Nécessité d'une approche cohérente

Les pensions complémentaires

- Autres questions pratiques :
  - L'intervention d'un notaire est-elle obligatoire ?
  - Des recherches obligatoires seront-elles organisées ?
  - Quel sera le rôle de DB2P ?
  - Création d'un registre central des partages de pension ?
  - Qu'adviendra-t-il des couvertures décès ?
  - Qui supportera les frais de gestion (qui seront plus élevés) ?
  - Qu'adviendra-t-il du régime (para-)fiscal (déductibilité et imposition) ?
  - Quand la pension partagée sera-t-elle payée ?
  - Qu'en est-il des droits de succession ?

LIÈGE université
Droit, Science Politique & Criminologie

Merci de votre attention

qdetienne@uliege.be
simon.paques@claeysengels.be

Pensioensplitting

Administratieve haalbaarheid

Conceptuele uitgangspunten voor de beoordeling van uitvoeringsscenario's

Pensioensplit - Haalbaarheid?



Politiek

Is er een meerderheid?

Niet de focus



Maatschappelijk

Is er draagvlak?

Niet de focus



Administratief

Is het uitvoerbaar?

Focus van deze toelichting

Geen officieel standpunt van de administraties

Pensioensplit: moeten, willen, kunnen

De uitvoeringsvraag is belangrijk, maar niet de eerste vraag

MOETEN



Juridische argumenten

Huwelijksvermogensrecht

WILLEN



Morele en maatschappelijke keuze

Hoe organiseren we solidariteit?

KUNNEN



Administratieve uitvoerbaarheid

Grondig onderzoeken, niet veronderstellen



Vermeende onuitvoerbaarheid → **Onnodige concessies** → **Niet écht splitten**

Vraag naar uitvoerbaarheid speelt een inhoudelijke rol

Pensioen splitten ≠ compenseren

Compensatievoorstel

De ene partner behoudt het pensioen



De andere krijgt geld, een auto of een vordering op de ex-partner, …

Echte pensioensplit



Het pensioen zelf wordt verdeeld

Cash geld of bezit ≠ Bescherming levensstandaard op lange termijn

Bij loutere compensatie spelen pensioenadministraties geen rol.

De ondergrens is dat het wel echt over pensioen moet gaan.

Beide pensioenpijlers betrekken

1e pijler
Wettelijk pensioen

(Uitgesteld) loon

Huwelijks-vermogen

2e pijler
Aanvullend pensioen

(Uitgesteld) loon

Vergelijkbaar – Voorwaardelijke aanspraken

Verschillend – Andere kwalitatieve kenmerken

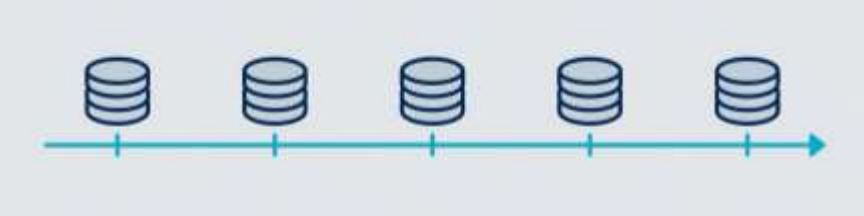


Samen vormen ze de pensioenopbouw
Maar ze spelen daarbinnen verschillende rollen

Slechts één pijler splitten verstoort de balans

Gelijkaardig, maar kwalitatief verschillend

WETTELIJK PENSIOEN



Levenslang maandelijks inkomen

- ✓ Geïndexeerd - inflatievast
- ✓ Bescherming tegen langlevenrisico
- ✓ Aanspraak op de staat >< regels kunnen wijzigen

AANVULLEND PENSIOEN



Eenmalig kapitaal

- ✓ Direct beschikbaar bedrag
- ✓ Langleven- en inflatierisico bij de ontvanger
- ✓ Aanspraak op verzekeraar/pensioenfonds >< faillissement

Ook fiscaliteit, parafiscaliteit, opnamevoorwaarden en marktrisico verschillen

€ 2.000 / maand - 25 jaar ≠ **€ 672.000 ineens**

Split per soort aanspraak — behoud de oorspronkelijke kenmerken

Ook binnen elke pijler verschillen stelsels en producten

Split wat gekend is

Verschillende pensioenmechanieken, dezelfde onzekerheid over de toekomst

WETTELIJK PENSIOEN



TIJD + INKOMEN

Loopbaangegevens vormen de basis

AANVULLEND PENSIOEN



PREMIES + RENDEMENT

Bijdragen vormen de basis

VANDAAG GEKEND

TOEKOMSTIGE PENSIOENWAARDE?

Wetgeving | **Rendement & inflatie** | **Aannames over de loopbaan**

Ook de toekomstige waarde van al opgebouwde rechten is onzeker

Verdeel de onderliggende bouwstenen – niet de hypothetische toekomstige waarde

Redelijkheid & Pragmatisme

€ 25.017 gemiddelde verworven reserve

€ 3.821 mediaan verworven reserve

€ 18.171 gemiddelde verworven reserve

€ 2.657 mediaan verworven reserve

€ 30.173 gemiddelde verworven reserve

€ 4.873 mediaan verworven reserve

Hoogte van het aanvullend pensioen per percentiel



	P90/P10	P50/P10
Man	220	14
Vrouw	280	12

Bron: db2p - Sigedis

Situatie in 2024

Bouwstenen voor een coherente uitvoering

01



Alle pensioenen meenemen

Alle pensioenen zijn voorwaardelijke aanspraken. Slecht één pijler splitten geeft onevenwicht.

02



Pensioen blijft pensioen

Geen compensatie met andere soorten vermogen.

03



Oorspronkelijke kenmerken behouden

Split per soort pensioen/aanspraak, met behoud van de bijhorende voorwaarden.

04



Het gekende splitten

Verdeel de onderliggende elementen, niet de hypothetische toekomstige of onzekere huidige waarde.

05



Redelijkheid en pragmatisme toetsen

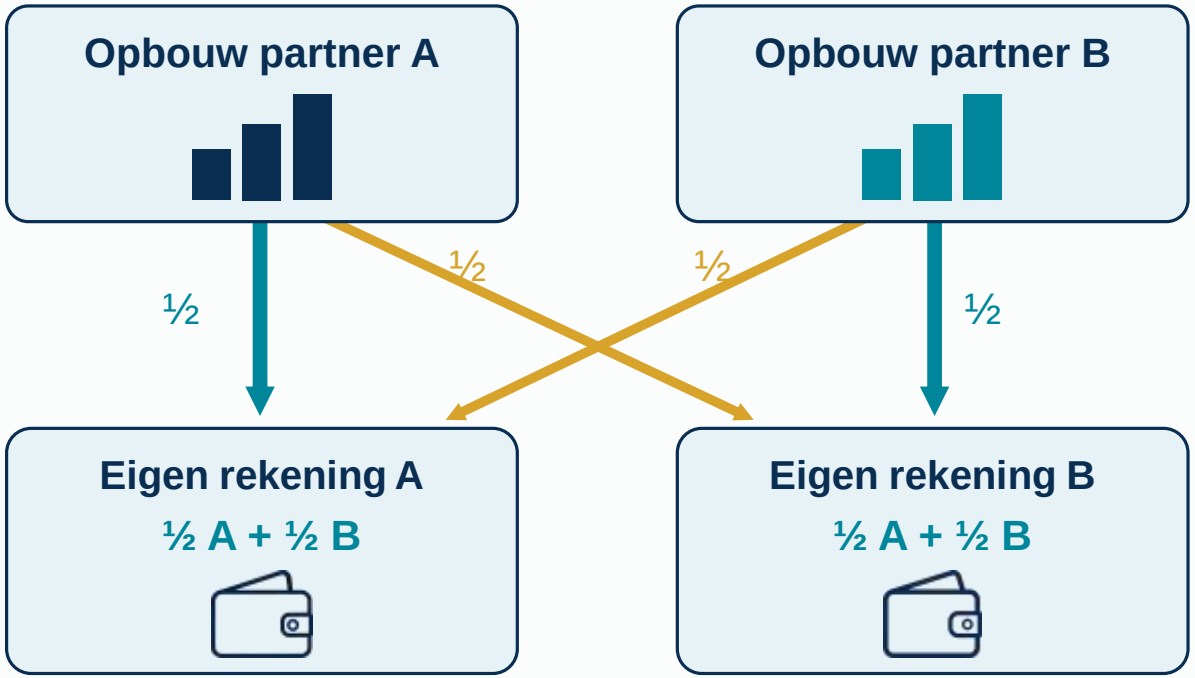
Voer een finale redelijkheidscheck.

Onmiddellijk en permanent splitten

Gedeelde gezinskeuzes

Zicht op eigen aanspraken

Transparant op mypension.be



Gedeelde keuzes → gedeelde rechten → eigen zicht

Splitting in actie – 1ste pijler

A en B, 2 jaar leeftijdsverschil, 45 jaar loopbaan, 1 kind, geen echtscheiding

					Intrede arbeids-markt				1/5 ouderschapsverlof								(29 jaar)				Pensioen pensioen-leeftijd A
A	**mycareer.be**	Werk			312	312	312	312	250	250	250	250	250	250	156	156	156	,,,	156	156	156	
		Ouderschapsverlof			0	0	0	0	62	62	62	62	62	62	0	0	0	…	0	0	0	
	mypension.be NU				312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	156	156	156	…	156	156	156	8.580
	mypension.be SPLIT				312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	234	234	234	…	234	156	156	**11.154**
							Huwelijk				**Kind**											
B	**mypension.be** SPLIT		312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	234	234	234	…	234	**11.466**		
	mypension.be NU		312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	…	312	14.040		
		Werkloos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	104	0	0	0	0	0	…	0			
	mycareer.be	Werk	312	312	312	312	312	312	312	312	312	208	312	312	312	312	312	…	312			
			Intrede arbeids-markt									**Werkloos**						(29 jaar)		**Pensioen pensioen-leeftijd B**		

mypension.be SPLIT A	Werk	229
	Ouderschap	31
	Werkloos	52
	Werkloos	52
	Ouderschap	31
mypension.be SPLIT B	Werk	229

- ✓ Niet alle dagen hebben dezelfde waarde, geven dezelfde pensioenaanspraak
- ✓ Dus we splitsen *goede en slechte dagen*, niet enkel de totalen
- ✓ Op je ‘pensioenloopbaan’ staan daardoor soms periodes die je samen wel, maar niet zelf hebt gehad
- ✓ We doen hetzelfde voor loon!

Splitting in actie – 1ste pijler

Idem, maar B wordt zelfstandige, en A en B scheiden

					Intrede arbeids-markt		1/5 ouderschapsverlof										(29 jaar)				Pensioen pensioen-leeftijd A
A	**mycareer.be**	Werk als werknemer			312	312	312	312	250	250	250	250	250	250	156	156	156	,,,	156	156	156	
		Ouderschapsverlof			0	0	0	0	62	62	62	62	62	62	0	0	0	…	0	0	0	
	mypension.be NU				312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	156	156	156	…	156	156	156	8.580
	mypension.be SPLIT				312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	234	156	156	…	156	156	156	**8.658**
							Huwelijk					**Kind**										
B	**mypension.be** SPLIT		312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	234	312	312	…	312	**13.962**		
	mypension.be NU		312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	…	312	14.040		
		Verzekerd als zelfstandige	0	0	0	0	0	0	0	0	0	156	312	312	312	312	312	…	312			
	mycareer.be	Werk als werknemer	312	312	312	312	312	312	312	312	312	156	0	0	0	0	0	…	0			
			Intrede arbeids-markt									**Wordt zelfstan-dige**						(29 jaar)		**Pensioen pensioen-leeftijd B**		

mypension.be SPLIT A	Werk	203
	Ouderschap	31
	Zelfstandige	78
	Zelfstandige	78
	Ouderschap	31
mypension.be SPLIT B	Werk	203

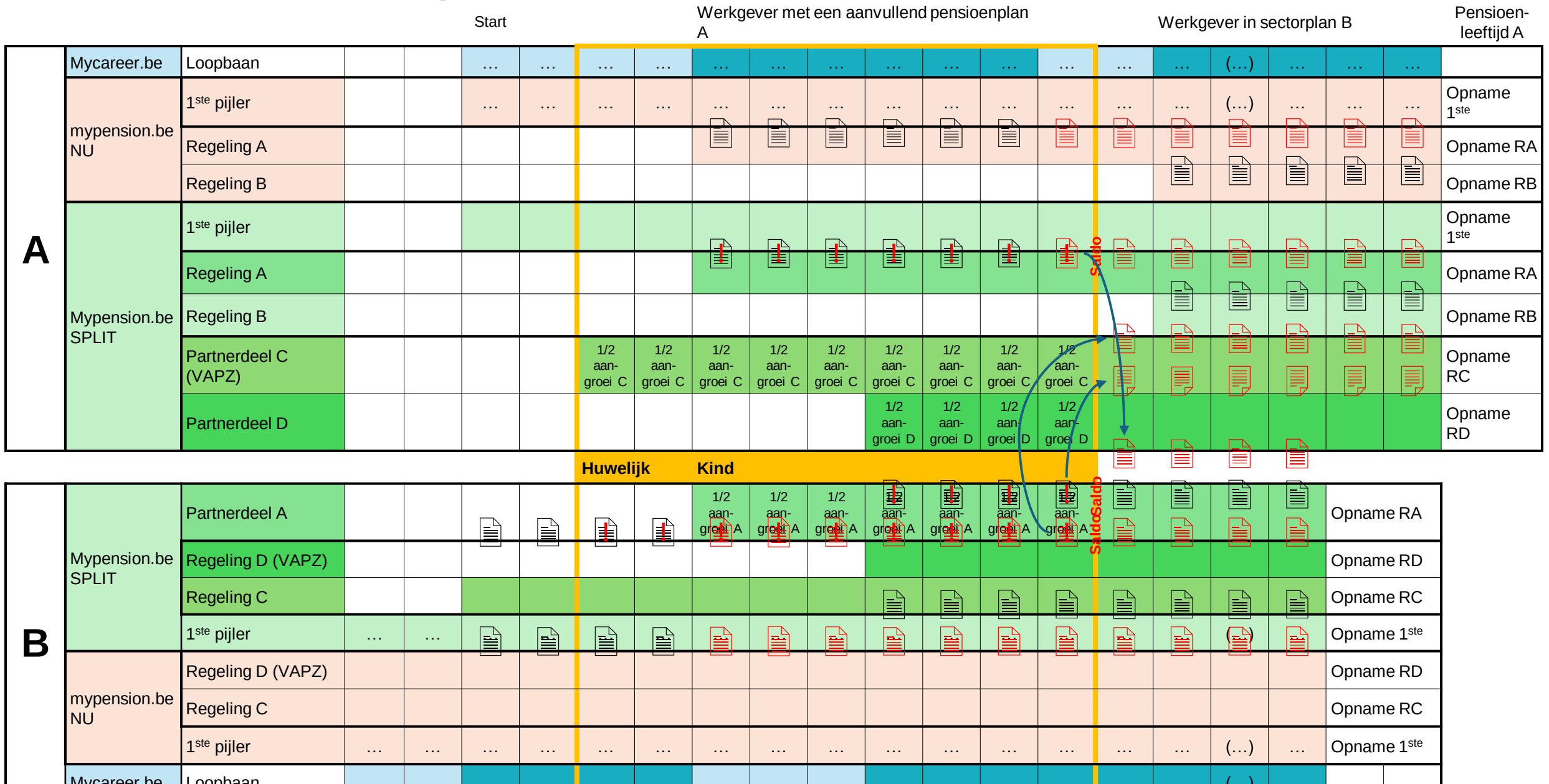
Splitting in actie – 2de pijler



Rendement op verleden (eventueel voorhuwelijkse) opbouw incluis: aanwinsten zitten in de gemeenschap



Splitting in actie – 2de pijler



Pensioensplitting kan

Een mogelijk, conceptueel coherent scenario – niet de enige weg



Principiële keuze

Rechtvaardigheid en solidariteit tussen partners



Effecten nog onbekend

Meer gelijkheid betekent niet automatisch minder armoede.

Ook verdoken armoede kan zichtbaar worden.



Toets de samenhang

Minimumpensioen · malus · bonus

Gezins-, echtscheidings- en overlevingspensioen

Volgende stap: concrete pistes simuleren met echte loopbanen

Aandachtspunten vragen oplossingen – geen stilstand

Маш их Баярлалаа!

Los van het huwelijksvermogensrecht

1e pijler A + B
Wettelijk pensioen

2e pijler A + B
Aanvullend pensioen

Voorzorgplicht tussen partners

A

B

Vergelijkbaar – Voorwaardelijke aanspraken

Verschillend – Andere kwalitatieve kenmerken



Samen vormen ze de pensioenopbouw
Maar ze spelen daarbinnen verschillende rollen

Slechts één pijler splitten verstoort de balans

Conclusions de la séance par Dominique De Vos

Le conseil remercie tous les intervenants de cette après midi pour leur investissement dans le vaste dossier de la dimension familiale des pensions de retraite, leur volonté de dialogue, …

L'étude de messieurs Quentin Detienne et Simon Pâques a été appréciée par le public et les intervenants malgré une réticence de certains à envisager l'instauration d'un splitting des pensions en Belgique. A l'objectif d'égalité entre hommes et femmes et entre couples, et de constitution de droits propres à la sécurité sociale, ils objectent un risque d'appauvrissement d'au moins un des partenaires dans certaines situations, en cas de divorce ou de décès. La complexité de mise en œuvre a été expliquée et évacuée partiellement : des pistes de faisabilité existent avec les moyens administratifs actuels et à développer le cas échéant.

Le sujet est donc clivant ce qui ne devrait pas empêcher d'approfondir les effets positifs souhaités : égalité, transparence, acquisition de droit propre égalitaire, répartition équilibrée des tâches de soins durant la vie commune des couples ainsi que les indésirables : le risque de niveau de pension plus faible pour celui qui aura promérité la pension la plus élevée.

En tout état de cause, le conseil souhaite poursuivre la recherche par des simulations chiffrées de cas particuliers.

Le splitting n'est qu'un élément de la dimension familiale des pensions de retraite que le conseil entend remettre à son agenda avec des propositions tendant à compenser les écarts de pensions entre hommes et femmes. Parmi celles -ci, citons déjà une amélioration des assimilations de périodes consacrées aux soins, des compensations correspondants à la perte de droits propres, aucune réforme ne peut aboutir à des économies budgétaires en sécurité sociale.

S'il souligne toujours l'importance des pensions légales fortes et équitables, il demande une démocratisation des pensions complémentaires qui bénéficient à très peu de femmes et à des taux faibles.

On ne peut pas parler de pension sans aborder ce qui les précède : le travail et les cotisations sociales prélevées sur les salaires. Certes, pour se constituer des droits personnels à pensions, nous entendons régulièrement, « allez travailler ». Un emploi est la première garantie d'acquérir des droits à la sécurité sociale. A condition que cet emploi soit assorti de conditions de travail dignes et suffisamment rémunératrices pour ouvrir des droits vivables.

Le conseil rappelle l'importance d'augmenter les moyens affectés aux infrastructures sociales publiques, celles d'accueil de l'enfance, des séniors, des handicapés, de l'extrascolaire, et de revaloriser les emplois nécessaires dans ces secteurs de l'économie sociale, etc. qui permettraient de laisser les femmes aller travailler plus et mieux.

Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

Après-midi d'étude, 28 octobre 2026

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

Communiqué de presse – Bruxelles le 28 octobre

Le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a organisé un après-midi d'études autour de la **dimension familiale des pensions avec une question particulière : est-il opportun d'instaurer un splitting de pensions entre partenaires** en Belgique ?

L'écart moyen des pensions entre hommes et femmes est actuellement de 21 % pour les pensions légales et de 53 % pour les pensions complémentaires (2024). Chacun sait que les pensions sont le résultat d'une carrière professionnelle personnelle mais aussi de l'octroi de droits dérivés obtenus par le mariage. Ces droits s'appellent le taux ménage, la pension de survie, les pensions de divorcé ou de séparation. **L'écart des pensions légales** est dû aux rémunérations plus faibles des femmes d'une part et, plus important, à leurs carrières incomplètes causées par leurs interruptions non assimilées pour le calcul de la pension, par des contrats à temps partiel contraint parce que l'offre de travail n'est offerte qu'à temps partiel dans les secteurs les plus féminisés. (download).

Comment réduire cet écart et mieux répartir les revenus de pension au sein des couples de manière plus équitable ? Comment tenir compte du travail parental voire familial inégalement pris en charge durant la vie des couples, qui, de fait, éloigne les femmes du marché du travail durant une partie de leur vie ?

Plusieurs pays européens ont introduit des mécanismes de splitting des pensions entre partenaires afin de corriger les effets des « choix » de vie des couples. Mais avec des solutions adaptées à leur système de pension, à leur conception de l'égalité. Splitting obligatoire ou optionnel ? Incluant les pensions complémentaires ou réservé aux pensions légales ? A quelles périodes de la vie intervient-il : divorce ? décès ? à l'ouverture du droit à l'âge de la pension ? La pension de survie serait-elle totalement supprimée ou viendrait-elle en complément ? Quelles implications pour les salariés et les indépendants ? Enfin, si l'objectif d'égalité des revenus se justifie, le splitting permet -il des niveaux de pension suffisants pour les deux parties ? Si ce n'était pas le cas, quelles revalorisations sont nécessaires, indépendamment d'un contexte budgétaire jamais propice ?

Manifestement, l'introduction d'un splitting secouerait fortement les fondements de notre système actuel. En remettant le dossier à l'agenda scientifique, administratif complémentairement au politique, le conseil demande qu'il soit traité **dans un objectif de rectifications des inégalités produites par le marché du travail avec tous les outils que la multidisciplinarité permet**. C'est pourquoi l'étude « un splitting des pensions en Belgique, pourquoi et comment ? » (download) a permis dans une première étape de travailler en concertation avec des experts académiques, les partenaires sociaux et l'administration des pensions tout au long de cette année. A la suite de l'après-midi de réflexion (28/10/2026 Journée d'étude – Le splitting des pensions : Invitation | Raad van de Gelijke Kansen), le conseil approfondira le vaste champ de la dimension familiale des pensions prenant en considération les effets réels sur les futur.es pensionné.es selon leur situation personnelle .

Dominique De Vos : domie.devos@outlook.com

Annemie Pernot : annemie.pernot@skynet.be

« Splitter » les pensions pour gagner en égalité… au risque de perdre en protection

A la demande du Conseil de l'égalité des chances, des chercheurs de l'ULiège ont évalué ce que le « splitting » des pensions légales changerait en cas de retraite, de divorce ou de veuvage.

Lorraine Kihl

L'idée rejaillit régulièrement dans le débat public. Sérieusement envisagée sous la Vivaldi, retoqué poliment par les partenaires sociaux, à peine évoqué dans l'accord de gouvernement, mais avancé dans deux propositions de loi de partis de la majorité (CD&V et N-VA) : le « splitting » des pensions permettrait-il de résoudre une partie des inégalités entre hommes et femmes ? Et plus précisément : entre conjoints ou ex-conjoints. Reflet d'un marché du travail qui reste très inégalitaire – avec des femmes surreprésentées dans les temps partiels et les secteurs peu rémunérateurs –, le montant des pensions légales présente un écart de 21 % entre les deux sexes et même de 53 % pour les pensions complémentaires.

Splitter les pensions ? Si une femme doit prendre des temps partiels ou interrompre son activité pour s'occuper des enfants (faute d'autre option, parce qu'elle a un moindre salaire, dont on peut plus facilement se passer…), on estime que sa décision a permis à monsieur de mener sa carrière. L'idée est de faire porter la responsabilité des choix de carrière sur l'ensemble du couple en partageant les droits acquis à la pension entre les deux conjoints. Une approche qui séduit pour son caractère égalitaire et parce qu'elle permet de faire glisser dans une série de situations la charge de la pension de la collectivité, vers le ménage.

Dans le cadre d'une journée d'étude dédiée, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a commandé une analyse à l'ULiège sur la faisabilité et l'impact qu'un splitting aurait concrètement en matière d'égalité des chances : au sein du couple, entre hommes et femmes en général, mais aussi entre femmes ayant travaillé et femmes au foyer. Une façon de voir aussi si le splitting permettrait de répondre aux critiques visant le système actuel de droits dérivés qui offrent, pour des couples mariés, une protection pour le conjoint ayant peu travaillé en cas de divorce ou de veuvage. L'étude* – qui ne se prononce pas sur la pertinence du système –, analyse dans plusieurs situations données (couple à la retraite, divorcé, veuvage) ce que changerait un splitting des pensions légales et son effet sur l'égalité. Elle examine aussi les systèmes mis en place en Allemagne et en Suisse, comme éventuelle source d'inspiration.

Résultat ? Si le splitting produit effectivement plus d'égalité, c'est souvent au prix d'un nivellement par le bas, en appauvrissant le conjoint le mieux doté (voir ci-contre). « L'objectif d'égalité ne coïncide pas nécessairement avec celui d'amélioration du niveau de protection sociale en général », notent les chercheurs. Un constat qui rejoint les objections formulées par la CSC et la *FGTB* (voir par ailleurs), très réticentes, mais n'entame pas l'intérêt d'un Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes soucieux de provoquer la remise sur l'établi de la question des inégalités dans le dossier de pension, en envisageant « tous les outils que la multidisciplinarité permet ». Comme l'implore Dominique Devos, figure du Conseil : « Depuis des décennies qu'on aborde ces questions de dimension familiale dans les pensions, surtout, ne pas rien faire. »

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

Par Quentin Detienne et Simon Pâques, ULiège

Lorraine Kihl