



JUMP est accrédité par l'IEFH (Institut fédéral belge pour l'Égalité des Femmes et des Hommes) pour piloter une coalition d'associations œuvrant en faveur de l'égalité, sur la thématique « genres et indépendance socio-économique ».



Institut
pour l'égalité
des femmes
et des hommes

FÉMINISME ET
FONDAMENTAUX DU
DROIT SOCIAL

Valérie Lootvoet

Université des Femmes

19 septembre 2024

Coalition WAW



DÉMYSTIFICATION : LES FEMMES ONT
TOUJOURS TRAVAILLE.

EN OCCIDENT CONTEMPORAIN, DANS DES
FORMES DE TRAVAIL QUI SONT DIVISÉES
ENTRE LE SALARIAT (LA GRANDE
MAJORITE), LE STATUT D'INDÉPENDANTE
ET CELUI DES FONCTIONNAIRES.

En travaillant, les femmes se constituent un salaire direct mais
aussi un salaire différé en s'affiliant à la sécurité sociale.

LE LIEN ENTRE TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

- Le lien entre travail et sécurité sociale apparaît au XIXe.
- Au début de la révolution industrielle, il n'existe pas encore de protection sociale à proprement parler.
- Des œuvres de bienfaisance, privées ou publiques, viennent en aide aux pauvres, souvent de façon très paternaliste.
- L'entraide au sein d'une même profession existait depuis les compagnonnages du Moyen Age.
- Toutefois, à partir de 1791, la loi dite « Le Chapelier » décrète leur suppression et interdit toute coalition. Les associations ouvrières se transforment dès lors en associations d'entraide en cas de maladie, d'accident ou de vieillesse. Ces caisses de secours sont alimentées par les cotisations des membres. Certaines d'entre elles camouflent des caisses de résistance en cas de grève. Des caisses féminines de solidarité existent également pour couvrir des risques tels que l'accouchement.

UN PEU D'HISTOIRE POUR BIEN COMPRENDRE

Contrairement à ce qui est souvent avancé, les prémisses de la sécurité sociale sont bien bâties sur des droits individuels et la protection sociale instituée par l'Etat-Providence n'est pas la prolongation ou la substitution de la protection familiale. Que du contraire : en effet, dans un système de protection sociale de type bismarckien comme l'est une bonne partie des protections sociale en Europe continentale, la protection sociale est basée sur le travail.

Il s'agit donc bien de « protection sociale non pas inscrite dans le prolongement des solidarités (familiales ou villageoises) mais s'inscrivant dans le prolongement de la salarisation totale des travailleurs, elle s'organise comme une réponse à l'insécurité sociale liée à cette salarisation. Le risque social pour les travailleurs salariés, c'est la perte de leur salaire par suite de leur maladie, d'accident, de vieillesse, de chômage ou de l'insuffisance de leur salaire pour faire face à des dépenses supplémentaires comme la maladie ou les funérailles, la charge des enfants. Le risque est social. La protection sera sociale également, c'est-à-dire qu'elle s'inscrira dans les rapports de production et, en solidarissant les travailleurs soumis à des risques comparables » (Peemans-Poullet).

→ Il s'agit donc bien ici de **solidarité sociale basée sur le travail et non pas de reprise par l'Etat de fonctions familiales.**

LES DEUX TYPES DE SECURITE SOCIALE (1)

SYSTEME DE SECURITE SOCIALE BISMARCKIEN

- créé et mis en place à la fin du XIX^e siècle en Allemagne par le chancelier Otto von Bismarck.
- système d'assurance sociale basé sur les cotisations et dont les prestations sont destinées à celles et ceux qui ont cotisé.
- repose sur la cogestion de l'assurance sociale par les salarié·es et les employeurs.

MODELE BEVERIDGIEN

- défini en 1942 au Royaume-Uni par William Beveridge qui propose un système étatique couvrant toute la population en lui donnant des droits égaux.
- comme il s'agit d'un système géré par l'État, il repose sur l'impôt.

LES DEUX TYPES DE SECURITE SOCIALE (2)

SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE BISMARCKIEN

Principes sous-tendant ce modèle :

- protection fondée uniquement sur le travail et sur la capacité des individus à s'ouvrir des droits grâce à leur activité professionnelle
- protection obligatoire
- protection reposant sur une participation financière des ouvriers et des employeurs qui prend la forme de cotisations sociales
- des cotisations qui ne sont pas proportionnelles aux risques – comme dans la logique assurantielle pure – mais aux salaires. On parle ainsi de "socialisation du risque"
- protection gérée par les salariés et les employeurs

→ Prévaut en Belgique

MODÈLE BEVERIDGIEN

Caractéristiques de ce système (les trois premiers étant connus sous le nom des "trois U") :

- universalité de la protection sociale par la couverture de toute la population (ouverture de droits individuels) et de tous les risques ;
- uniformité des prestations fondée sur les besoins des individus et non sur leurs pertes de revenus en cas de survenue d'un risque ;
- unité de gestion étatique, par le biais d'une assurance nationale financée par l'impôt ;
- financement reposant sur l'impôt.

UNE SÉCURITÉ SOCIALE EN 7 BRANCHES SALARIEES

- Le chômage
- La maladie et l'invalidité
- La pension de retraite
- Les vacances annuelles
- Les prestations familiales
- Les accidents de travail
- Les maladies professionnelles

LES PRINCIPES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DES TRAVAILLEURS-EUSES

- Dans la tradition bismarckienne, les principes de base sont ceux de la **solidarité**, de la **redistribution** et de la **répartition**.
- Ces trois principes s'expriment par le fait que
 - les travailleurs **paient directement, par leurs cotisations sociales**, les prestations aux assurés privés de leurs revenus.
 - les plus hauts revenus cotisent de manière proportionnellement plus importante que les bas revenus, le calcul des prestations étant plafonné.
 - les valides paient pour les invalides, les bien-portants pour les malades, les travailleurs-euses pour les chômeurs-euses, les jeunes pour les retraité/e/es...

Chacun/e de ces contributeurs-trices étant susceptible de se retrouver à un moment de sa vie dans l'une de ces catégories, est uni par un principe de solidarité. Les cotisations constituent un salaire différé auquel il-elle aura droit si il-elle se retrouve dans une des catégories.

En cotisant, le-la travailleur-euse se constitue un droit-créance : l'Etat est obligé de lui fournir les prestations liées à son affiliation.

LE FONCTIONNEMENT TECHNIQUE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

- En Belgique, les cotisations prélevées sur le travail ont longtemps été gérées par branche d'assurance. La loi du 30 mai 1994 a instauré la gestion dite globale, confiée à l'Office National de Sécurité Sociale, sous l'égide du Comité de Gestion de la Sécurité Sociale, constitué de représentants du Collège inter-mutualiste, des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Tout·e salarié·e cotise obligatoirement 37,84% de son salaire, dont 13,07% sont versés par le salarié et 24,77% par l'employeur. En retraite, la part de cotisations est de 7,50% par le travailleur et de 8,86% par l'employeur, pour un total de 16,36%.
- Le calcul de la retraite est effectué sur base de différents paramètres :
 - l'âge (65 ans, puis, à terme, 67 ans).
 - la durée de carrière (45 années de cotisations issues d'un travail à temps plein ou avec périodes assimilées pour une carrière complète).
 - les rémunérations et le statut familial des personnes.
 - l'accès à la pension minimale est conditionné à 2/3 d'une carrière complète.

Il est à noter que, jusqu'en 2009, l'âge de retraite des femmes était de 60 ans, mais a été progressivement aligné sur celui des hommes.

LES COTISATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU RÉGIME SALARIÉ

- Dans le régime des salariés, les cotisations sont calculées sur la base de sa rémunération brute du travailleur et l'employeur cotise également pour les employés.
- Pour les travailleurs du secteur privé, le taux de base de la cotisation du travailleur est fixé à 13,07 % et celui de la cotisation de l'employeur à 19,88 % depuis le 1er janvier 2018 pour le secteur marchand et les entreprises de travail adapté et 24,92 % pour le secteur non marchand.
- Le système est basé sur la solidarité : plus l'assuré gagne un salaire élevé, plus ses cotisations sont importantes – et non plafonnées - , MAIS les prestations sont quant à elles plafonnées, ce qui fait que l'écart entre le salaire perçu et les prestations est plus faible pour les travailleurs des classes populaires que pour les cadres, par exemple. **Il s'agit là d'un système solidaire entre les classes sociales.**
- Généralement, nombre de secteurs, surtout masculins, fournissent aujourd'hui aux affiliés une pension dite de « deuxième pilier », ou « assurances-groupes », gérées par l'entreprise et investies dans le domaine privé. Les professions supérieures souscrivent des assurances privées individuelles qu'ils déduisent ensuite de leurs contributions fiscales.

LES COTISATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU RÉGIME SALARIÉ

Branches de la sécurité sociale relevant de la gestion globale	Part personnelle (%)	Part patronale (%)
Pensions	7,50	8,86
Assurance maladie-invalidité – soins de santé	3,55	3,80
Assurance maladie-invalidité – indemnités	1,15	2,35
Chômage	0,87	1,46
Maladies professionnelles	-	1,00
Accidents du travail	-	0,30

LES COTISATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU RÉGIME INDEPENDANT

- Le travailleur indépendant s'affilie à une caisse d'assurances sociales de son choix. Le régime est géré par l'INASTI, l'Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs indépendants. Contrairement au régime salarié, les cotisations payées par les travailleurs indépendants sont calculées annuellement, sur base des revenus professionnels nets. Les cotisations sont payées trimestriellement.
- Le calcul se fait en deux étapes :
 1. pendant l'année, une cotisation provisoire est calculée sur la base des revenus professionnels nets indexés que le travailleur indépendant a perçus durant la 3e année civile (dite année de référence) qui précède ;
 2. la cotisation définitive est calculée trois ans plus tard, lorsque les revenus professionnels nets de l'année concernée ont été déterminés et communiqués par l'administration fiscale. La cotisation n'est pas proportionnelle au revenu, mais est progressive et plafonnée. Le barème dépend de la catégorie à laquelle l'assujetti appartient (activité principale, activité complémentaire, conjoint aidant, pensionné...).
- La cotisation maximale qu'un indépendant peut payer pour l'année 2022 est donc de 17.221,68 EUR (ou 4.305,42 EUR par trimestre).
- Dans ce régime, il n'y a donc pas de cotisation proportionnelle au salaire, mais une cotisation progressive et plafonnée, et comme on le constate à la lecture du tableau, le système est à l'inverse de celui des salariés : plus le travailleur gagne, moins il cotise. **La solidarité entre faibles et importants revenus n'est donc pas de mise au sein du régime des indépendants.**

LES COTISATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU RÉGIME INDEPENDANT

Revenu professionnel net	Cotisation
De 0 EUR à 14.658,44 EUR	751,25 EUR par trimestre
De 14.658,44 EUR à 63.297,86 EUR	20,5 %
Entre 63.297,86 EUR et 93.281,02 EUR	14,16 %
Au-dessus de 93.281,02 EUR	0 %

LES COTISATIONS DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU RÉGIME FONCTIONNAIRE

- Nous parlons ici des travailleurs statutaires (ceux qui sont sous contrat de travail salarié au sein de la fonction publique sont affiliés à la sécurité sociale dans le régime des salariés).
- Les cotisations ici décrites sont celles des agents d'Etat nommés à titre définitif. Le régime d'assurance sociale varie en fonction du secteur d'activité : « Pour les soins de santé, les agents statutaires nommés à titre définitif sont soumis au régime général des travailleurs salariés (cotisation personnelle de 3,55 % et cotisation patronale de 3,80 % versées à l'ONSS-gestion globale) tandis que pour les autres branches ils sont soumis à un régime spécifique qui dépend de l'administration dans laquelle ils exercent leur activité. En outre, une cotisation patronale de 1,40 % est due depuis 2015 à l'ONSS-gestion globale pour les agents statutaires qui ne relèvent pas du régime des administrations provinciales et locales et pour lesquels aucune cotisation de modération salariale n'est due. » *(Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la sécurité sociale)*
- Ce régime concerne des travailleurs exerçant dans des secteurs aussi variés que, entre autres, ceux de la police judiciaire, de la SNCB, des soins, de l'enseignement, des militaires, mais aussi de Bpost ou de Proximus. Le financement de leur sécurité sociale est relié à diverses institutions employeuses.

NOTRE PROTECTION SOCIALE ... FAMILIALISTE

- La Belgique a longtemps eu la réputation d'offrir l'un des systèmes de protections sociales les plus solides d'Europe. Elle connaît un régime de sécurité sociale des salarié·es depuis 1944, qui est resté actuel dans ses principes.
- Il faut toutefois être prudent envers les dates historiques. En effet, l'instauration du Pacte social belge ne signifie pas que les régimes d'assurance étaient inexistants auparavant.
- En effet, nombres d'assurances sociales publiques obligatoires sont bien antérieures à ce Pacte : c'est le cas, par exemple, des retraites des ouvriers (1924), et des retraites des employés (1925), l'indemnisation des maladies professionnelles (1927) et les allocations familiales (1930).
- Mais ce système de sécurité social, le meilleur au monde, fait l'objet d'une critique de la part des mouvements de femmes depuis plus d'une quarantaine d'années, car il permet des prestations que l'on peut qualifier d'indues, du fait de la coexistence de droits directs et de droits dérivés.

LA CO-EXISTENCE DE DROITS DIRECTS ET DÉRIVÉS

Pour rappel, le calcul de la retraite est effectué sur base de l'âge, la durée de carrière, les rémunérations et... **le statut familial des personnes**.

Ce critère de statut familial fait l'objet d'une critique de la part des mouvements de femmes depuis plus d'une quarantaine d'années, car il permet

- l'octroi des prestations que l'on peut qualifier d'indues, du fait de la coexistence de droits directs et de droits dérivés
- Le retrait de droits à des personnes ayant cotisé pour ceux-ci.

Définition

- Un droit direct est celui dont bénéficie le ou la travailleuse, sur base de sa prestation de travail et de ses cotisations.
- Un droit dérivé est octroyé du fait d'un lien familial et non pas d'un travail individuel : il dérive du droit ouvert par quelqu'un d'autre. C'est donc un droit non individualisé.

DES DROITS DÉRIVÉS, INJUSTES, À L'INDIVIDUALISATION DES DROITS?

- Les droits sociaux et leur individualisation ne sont pas une question neuve pour les associations de femmes. Leur revendication de l'individualisation commence à partir de la création de la catégorie de cohabitants en chômage, dès décembre 1980. Elle se construit progressivement mais rapidement puisqu'en 1987, l'Université des Femmes organise un colloque intitulé: « Sécurité sociale: individualisation des droits et transformation des droits dérivés », et qu'elle effectue, de 1992 à 1994, des recherches sur ce thème pour le Ministère de la Prévoyance sociale dont celle intitulée «L'individualisation des droits dans le secteur des pensions des travailleurs salariés ».
- Les associations de femmes revendiquent la suppression des droits dérivés qui donnent en pension des droits aux veuves et veufs n'ayant jamais cotisé et en retirent en chômage aux co-habitants qui ont cotisé. Ces principes constituent des désincitants au travail des femmes et constituent des discriminations sont profondément sexuées.

LES ORIGINES DE CETTE RÉFLEXION

- La réflexion critique des associations de femmes quant au système des droits dérivés dans la branche pensions repose sur le fait qu'il s'agit d'un problème de justice inexistante.
- Elle est partie de la législation européenne, dès la mise en œuvre de la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 78, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, pour laquelle les Etats avaient à l'époque reçu un délai -très long - de 6 ans pour la transposer.
- Celle-ci, malgré de nombreuses exceptions, prend le contre-pied de droits dérivés repris par le pacte social de 1944, en reconnaissant pour les femmes et les hommes des droits égaux en matière de sécurité sociale.
- Les associations de femmes espèrent depuis les années 80 une transformation de cet état de fait vers des droits sociaux individualisés.

LES TEXTES EUROPÉENS

- Cette orientation est maintenue dans des textes européens : en 1994, dans le Livre blanc « La politique sociale », la Commission européenne s'engage à présenter des propositions en vue de l'élimination des politiques discriminatoires en matière de fiscalité et de protection sociale afin de réaliser l'individualisation des droits. Elle envisageait également une « Recommandation complémentaire sur l'adaptation des systèmes de protection sociale au changement des structures familiales, notamment par l'individualisation des droits et des cotisations sur la base d'une comparaison des inégalités réelles en matière de sécurité sociale ».
- Selon la Commission européenne, en 1997, une « individualisation des droits viserait à mettre un terme à la pratique qui consiste à tenir compte des liens familiaux (3) 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.**

LE CAS DES RETRAITES/PENSIONS

La retraite au taux individuel, issue des cotisations du travail professionnel,

→ est de 60% du salaire réel plafonné perçu année après année au cours de la carrière du titulaire.

→ est octroyée à toute personne ayant travaillé, indépendamment de son statut familial.

Cette formule de droit **direct** est la plus juste, en comparaison des droits dits « **dérivés** » qui incluent la prise en compte du statut familial des personnes pour le versement d'une pension de retraite.

Ceux-ci sont combattus depuis près de 30 ans par les chercheuses féministes qui en réfutent la composante familialiste : en effet, le statut de personne mariée permet l'assurance gratuite de nombre de personnes non travailleuses et donc non cotisantes. Leur subsistance constitue un paradoxe en désincitant les femmes à travailler, alors qu'elles en manifestent le désir, dans une société qui connaît une fréquence importante de ruptures conjugales.

FONCTIONNEMENT DES DROITS DÉRIVÉS DANS LA BRANCHE DES PENSIONS

- Dans la branche des pensions des salariés, il existe trois types de prestations qui sont dérivées du mariage d'un titulaire : le taux ménage, la pension de survie, la pension de divorce. Ces droits dérivés représentaient, en 2010, $\pm 35\%$ de la dépense totale en pensions de retraite.
- Ces droits, attribués sans cotisations sociales spécifiques sont donc non contributifs. Ils sont ouverts par le mariage présent ou passé d'un titulaire et bénéficient :
 - soit au titulaire lui-même (taux ménage) : en majeure partie, des hommes.
 - soit au survivant (pension de survie) ou à l'ex-conjoint (pension de divorce) de ce titulaire. Leur montant est calculé sur base de la pension de retraite présente ou future du titulaire en question : en majeure partie, des femmes.
- Deux de ces droits dérivés du mariage sont réduits ou supprimés si le conjoint du titulaire en question dispose de revenus professionnels (ou de remplacement) : le cumul d'une pension de survie avec une pension de retraite est autorisé jusqu'à concurrence d'un plafond égal à 110 % de la pension de survie (pour une carrière complète). Si la pension de retraite du survivant est plus élevée que ces 110 %, la pension de survie est perdue. C'est le cas pour beaucoup de veufs mais aussi pour quelques veuves.

LE CALCUL DE LA PENSION DE SURVIE (OU PENSION DE VEUVE)

Deux de ces droits dérivés du mariage sont réduits ou supprimés si le conjoint du titulaire en question dispose de revenus professionnels (ou de remplacement) : le cumul d'une pension de survie avec une pension de retraite est autorisé jusqu'à concurrence d'un plafond égal à 110 % de la pension de survie (pour une carrière complète). Si la pension de retraite du survivant est plus élevée que ces 110 %, la pension de survie est perdue. C'est le cas pour beaucoup de veufs mais aussi pour quelques veuves.

Conditions d'âge pour une pension de survie

- En 2024, l'âge minimum est de 49 ans et 6 mois. En 2025, l'âge minimum est 50 ans.
- vous êtes **trop jeune**, mais vous remplissez les autres conditions ? Alors vous avez droit à une **allocation de transition** : Une allocation de transition est une **allocation temporaire** payée au conjoint survivant qui **ne remplit pas les conditions d'âge** pour **avoir droit à une pension de survie**.
- au moment du décès, vous n'aviez **pas atteint l'âge minimal** nécessaire pour recevoir une pension de survie.
Votre conjoint est **décédé en 2021** ? L'âge minimal est alors de **48 ans**.
Votre conjoint est **décédé en 2022** ? L'âge minimal est alors de **48 ans et 6 mois**.

LE CALCUL DE LA PENSION DE DIVORCE

La pension de conjoint divorcé est calculée sur base de la pension de retraite de l'ex-conjoint titulaire et du nombre d'années de mariage avec celui-ci mais durant ces années, si l'ayant droit divorcé a lui-même exercé une activité professionnelle (acquis des droits directs à la pension de retraite), ses droits à la pension de divorce ne sont pas pris en compte pour ces années.

- **Les conditions**

- Pour avoir droit à une pension de conjoint divorcé, vous devez :
 - avoir droit à votre pension de retraite ;
 - ne pas être déchu de l'autorité parentale ;
 - ne pas avoir été condamné pour avoir attenté à la vie de votre ex-conjoint ;
 - ne pas être remarié, sauf si ce nouveau mariage a été dissous après un décès ou un divorce.
- Le SPF Pensions calcule la pension de conjoint divorcé sur la base de 62,5 % des salaires de l'ex-conjoint et déduit de ce salaire du titulaire du droit du salaire propre de la conjointe divorcée.

LE CALCUL DE LA PENSION AU TAUX MÉNAGE

Le troisième droit dérivé, le taux ménage, bénéficie, au contraire, d'une assimilation de toute la carrière du titulaire à la situation déclarée au moment de la retraite. En effet, si au moment de sa retraite, un titulaire déclare que son conjoint est à sa charge (6), il bénéficie d'une majoration de 25 % du calcul de sa pension pour chacune des années de sa carrière professionnelle, même pour celles où il n'était pas marié ou pour les périodes où il vivait avec une épouse qui n'était pas à sa charge (si elle travaillait).

Il semble que, en 2010, quelque 27 % des femmes abandonnent leur pension de retraite individuelle parce que le taux ménage est plus intéressant. Elles ont cotisé pour rien car le taux ménage serait pareil si elles n'avaient pas travaillé.

DES DISCRIMINATIONS INDIRECTES

Les droits dérivés du mariage peuvent être ouverts tant par les hommes que par les femmes. Toutefois le déséquilibre de la répartition Hommes/Femmes de ces titulaires et les restrictions découlant de l'activité professionnelle du conjoint de ces titulaires permettent de considérer ces droits dérivés comme des discriminations indirectes.

POURCENTAGE DE PERSONNES CONCERNÉES

Progression : 2007

- En 2007, dans le régime des salariés, la pension de survie pure bénéficiait à 229.157 personnes dont 0,9 % d'hommes et 99 % de femmes, ce qui signifie que les titulaires qui avaient ouvert ce droit étaient des hommes dans 99 % des cas. Le montant mensuel moyen d'une telle pension de survie était de 672,8 EUR pour les hommes (2.185 cas) et de 691,7 EUR pour les femmes (226.972 cas).
- En 2007, la pension au taux ménage concernait 348.069 personnes dont 99,7 % d'hommes et 0,2 % de femmes. Parmi les hommes retraités, 42,3 % bénéficient d'un calcul au taux ménage. Parmi les femmes retraitées, 0,1 % bénéficie d'un calcul au taux ménage.
- Le « taux ménage » est le facteur, de loin le plus important, de l'écart entre les pensions des hommes et celles des femmes.
- En 2007, la pension de divorcé concernait 55.704 personnes dont 11,6 % d'hommes et 88,3 % de femmes.

POURCENTAGE DE PERSONNES CONCERNÉES

Actualisation : 2021 : Répartition des bénéficiaires de pensions selon le taux de pension

Dans cette évolution, la croissance de la participation des femmes au marché du travail se constate au travers de plusieurs paramètres :

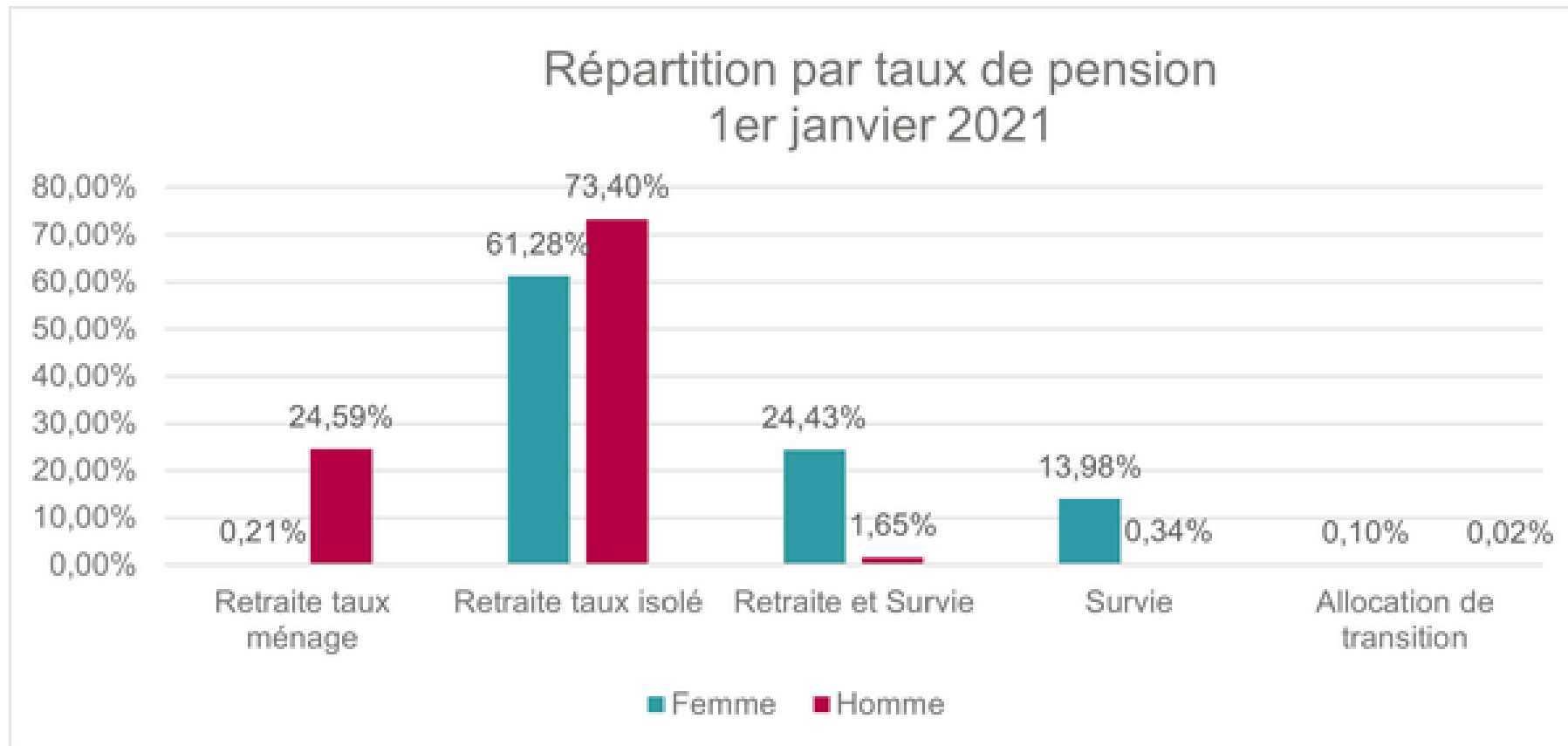
- une diminution des pensions au taux de ménage pour les hommes (-11,43 % entre 2017 et 2021) ;
- une hausse des pensions au taux d'isolé (+18,59 % pour les hommes et +21,03 % pour les femmes) ;
- une diminution des pensions de survie pour les femmes (-17,18 %).
- Au 1^{er} janvier 2021, 61,28 % des femmes et 73,40 % des hommes reçoivent une pension personnelle au taux d'isolé.

Pour autant:

- Seules 0,21 % des femmes contre 24,59 % des hommes ont une pension au taux de ménage, c'est-à-dire pour l'ensemble du couple (parce que la pension personnelle du conjoint est trop faible voire inexistante).
- Les autres sont titulaires d'une pension de survie, éventuellement cumulée avec une pension de retraite personnelle. Le nombre de bénéficiaires d'une allocation de transition, étant donné sa spécificité et son caractère temporaire, reste marginal.

→ Le déséquilibre entre les femmes et les hommes subsiste.

POURCENTAGE DE PERSONNES CONCERNÉES - 2021

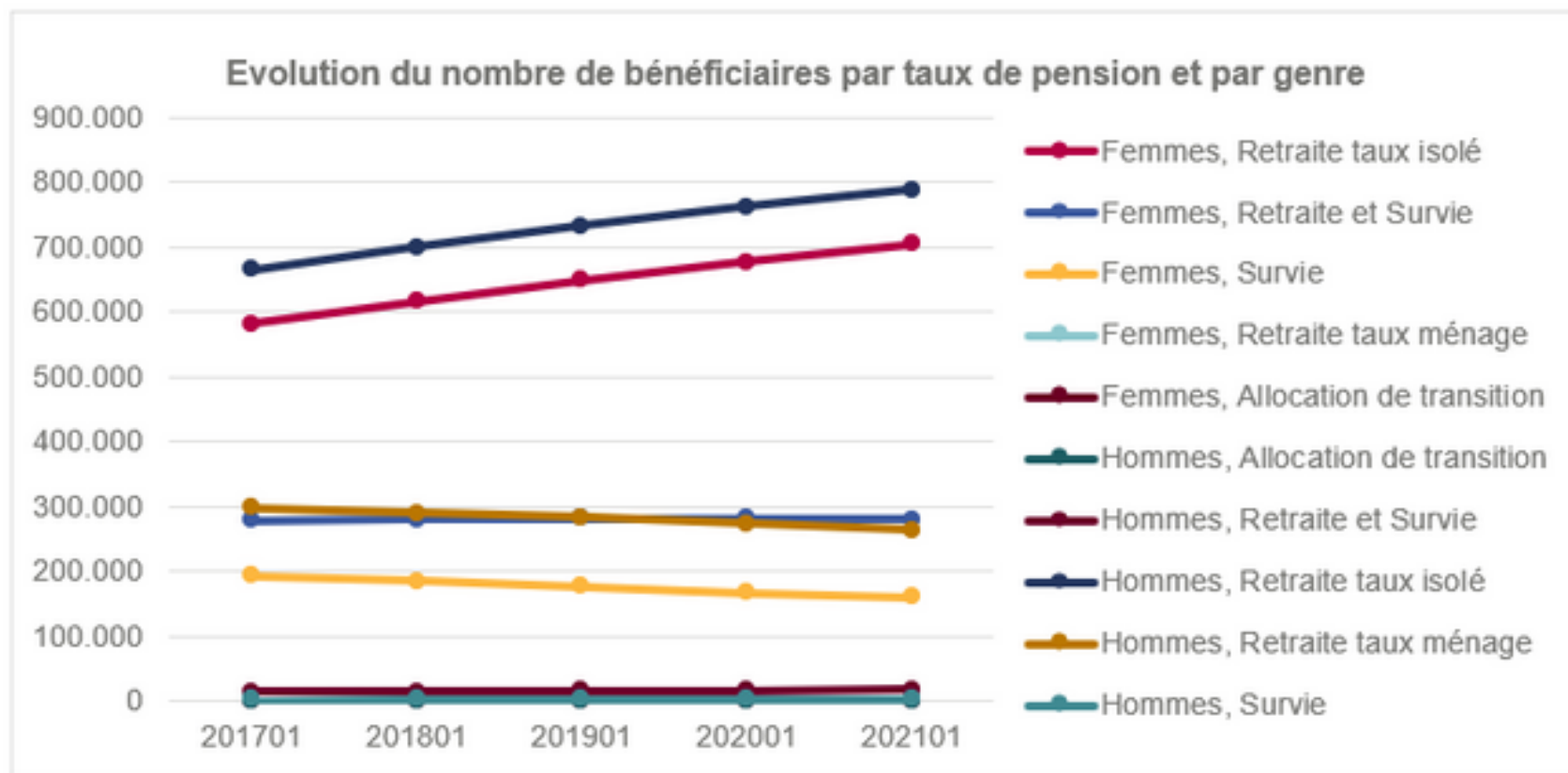


CONSTATS DE 2017 À 2021

– CHIFFRES ABSOLUS

Genre	Régime	Jaar				
		2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	Retraite taux ménage	1 790	1 925	2 132	2 239	2 445
	Retraite taux isolé	582 863	617 538	650 023	676 644	705 428
	Retraite et Survie	280 621	281 171	282 383	281 922	281 255
	Survie	194 317	186 259	178 096	168 288	160 934
	Allocation de transition	997	1 039	1 072	1 086	1 172
Hommes	Retraite taux ménage	298 372	290 947	283 589	274 396	264 281
	Retraite taux isolé	665 350	700 182	733 682	762 178	789 009
	Retraite et Survie	14 783	15 426	16 020	16 701	17 733
	Survie	3 523	3 571	3 600	3 587	3 685
	Allocation de transition	130	139	161	179	166

EVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES PAR TAUX DE PENSION ET GENRE – 2017-2021



LES OBJECTIFS DE LA LUTTE POUR L'ÉGALITÉ EN SÉCURITÉ SOCIALE – BRANCHE DES PENSIONS

- L'objectif à poursuivre par l'individualisation des droits dans la branche des pensions consiste à réduire et supprimer progressivement (par cohortes d'âge ou de mariages) les droits dérivés du mariage, tout en sauvegardant les droits légitimement acquis. Les montants ainsi économisés doivent être mis à la disposition des droits directs acquis par le travail professionnel et ses périodes assimilées. Il convient aussi de prévoir des prestations temporaires d'adaptation (allocation de veuvage pendant un an) ou de transition (permettant de réintégrer le marché du travail ou d'atteindre l'âge de la pension) ainsi que des prestations pour les « cas dignes d'intérêt » (à définir).
- Certains de ces objectifs commencent à être partiellement gagnés, cependant le taux ménage, qui profite en grand majorité aux hommes, ne fait l'objet d'aucune érosion.

UN PEU D'HISTOIRE POUR TERMINER

Les droits en pension n'ont pas été dérivés de tous temps, puisqu' « en 1924, lors de l'instauration de la pension de retraite obligatoire, les ouvriers qui ont une épouse à charge paient des primes supplémentaires pour procurer à celle-ci une pension de vieillesse à 65 ans et, le cas échéant, une pension de survie. L'année suivante, 1925, la loi instaurant la pension de retraite obligatoire pour les employés est de ce point de vue, à la fois inégalitaire et inéquitable » (Peemans-Poullet). Car le financement de la pension de survie de la veuve est mis à la charge de l'ensemble des assurés des deux sexes. C'est la règle qui prévaut lors de l'instauration de la sécurité sociale en 1944 : aujourd'hui encore, une seule cotisation peut assurer 2 personnes.

65 ans plus tard, les femmes ont effectué un retour massif sur le marché du travail. Mais ce système social reste d'actualité : les épouses peuvent toujours être assurées d'une retraite par leur mariage, sans que leur mari ne verse de cotisation supplémentaire pour elles. Elles sont ainsi « protégées » socialement, sans l'autonomie que confèrent les revenus propres du travail.

UN PEU D'HISTOIRE POUR TERMINER

Quel paradoxe : les droits sociaux sont nés et naissent encore du travail effectué par une seule personne et contractualisé avec celle-ci uniquement.

Or ils sont influencés par la vie (privée) que mène cette personne en dehors du travail.

S'il est compréhensible que, par le passé, des droits sociaux pouvaient découler du mariage, dans des structures particulières, l'on peut se demander si ceux-ci n'ont pas toujours créé des injustices entre les travailleuses et les travailleurs, mais aussi entre les travailleurs eux-mêmes (selon qu'ils étaient mariés ou pas) et les travailleuses elles-mêmes (selon qu'elles étaient mariées ou pas). Dès lors, ceux-ci doivent-ils persister plus longtemps ? Il est légitime d'en douter.

Les droits sociaux individualisés constituent en effet un droit fondamental des travailleurs de tous les sexes, comme l'affirme l'article 16 de la Charte des droits sociaux fondamentaux (Lanquetin), reprenant la nécessité d'éliminer toute discrimination en raison du sexe en matière de sécurité sociale.

Celle-ci n'existe certes plus de manière directe, mais elle continue à bien à perdurer de manière indirecte. Individualiser les droits issus du travail, c'est tout simplement une question de justice.

C'est aussi encourager la pleine inscription professionnelle des femmes et des hommes, hors de systèmes sociaux qui permettent encore de faire d'un individu adulte une personne « à charge », tel un éternel « mineur économique », en référence à une situation privée qui n'a rien à faire dans le lien au travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Lanquetin, M.-Th., Letablier, M.-Th., *Individualisation des droits sociaux et droits fondamentaux. Une mise en perspective européenne*, Recherches et Prévisions, n° 73, Dossier Famille et droit social, p. 16, septembre 2003 9/2003.
- Lootvoet, V., Martens, Y., Wernaers, C., *Nous travaillons donc nous sommes*, Université des Femmes, 2025, à paraître.
- Lootvoet, V., « Individualisation des droits en pension de retraite », *Revue Belge de Sécurité sociale*, édition 2/2009.
<https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/rbss/legacy/rbss-2009-2-fr.pdf>
- Peemans-Poulet, H., « Le caractère « familial » de la sécurité sociale : une histoire récente », *Chronique féministe*, n° 55, p. 19, 1995.
- Peemans-Poulet, H., *Un mari ou un bon salaire ? Féminisme en sécurité sociale, une si longue marche...* Université des Femmes, coll. Pensées Féministes, 2010.
- *Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la sécurité sociale.*
<https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/tout-ce-que-securite-sociale-fr.pdf>
- Sites des SPF Emploi et Pensions <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/pension-de-survie#age> et <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/allocation-de-transition>
- Revues *Ensemble* du CSCE-Collectif Solidarité contre l'exclusion



Responsable: Isabella Lenarduzzi isabella.lenarduzzi@jump.eu.com 0486/65.84.81

Coordinatrice: Stéphanie Tinel stephanie.tinel@jump.eu.com 0485/00.13.08