

Réforme des pensions: comment les femmes peuvent limiter les pertes

Les femmes seront les principales victimes de l'effet cumulatif des mesures de la réforme des pensions. Pourquoi? Que peuvent-elles faire durant leur carrière pour réduire les pertes?

Pour la pension, les femmes partent avec un désavantage structurel flagrant. Parmi les récents pensionnés, les derniers chiffres de PensionStat (2023) affichent en effet un **écart de pension total de 21%** avec les hommes, dont **17% pour la pension légale** et **53% pour la pension complémentaire**.

La réforme risque d'accentuer ces écarts. En effet, si elle ne vise pas spécifiquement les femmes, "elle intervient précisément sur des critères tels que la **durée effective de la carrière, le volume de travail et la sortie anticipée**. Des dimensions sur lesquelles les femmes sont en moyenne plus vulnérables, en raison d'un recours plus fréquent au **travail à temps partiel**, de **carrières plus souvent interrompues** et d'une **constitution plus limitée du deuxième pilier**", expose Franky Stevens, general manager Pension consultancy chez Vanbreda Risk & Benefits.

"L'effet de la réforme sur les femmes n'est pas forcément transposable à tous les régimes de pension", précise Julie Markey, avocate spécialiste des pensions au cabinet Yunity. "**Dans le secteur public, par exemple, les femmes sont moins pénalisées en cas de temps partiel**, car cette donnée a moins de poids dans le mode de calcul de la pension que dans le régime de pension des salariés".

Depuis l'annonce des détails de la réforme, syndicats et spécialistes dénoncent systématiquement l'impact de la réforme sur les femmes. Dans son récent rapport, le Bureau du Plan confirme les craintes et mises en garde: **d'ici à 2070, le taux de prestation** (rapport entre la pension moyenne et le revenu moyen pendant la vie active) **diminuerait de 6,6% pour les salariées** et de **4,4% pour les indépendantes**, contre respectivement 5,8% et 2,9% pour les hommes.

Ce n'est pas fini. **Des dispositifs dont les femmes restent toujours les principales bénéficiaires**, tels que la **pension au taux ménage**, la **pension de conjoint divorcé** et la **pension de survie** (ou de veuf/veuve), vont en effet être **revus à la baisse** ou carrément **disparaître**, selon des modalités qui restent à préciser. Si leur effet potentiel ne peut pas encore être évalué, tout indique qu'il sera négatif, lui aussi.

LE CONSTAT

Quelles sont ces mesures qui pénaliseront davantage les femmes?

1. Les conditions d'accès à la pension anticipée et le système de bonus/malus

À partir de 2027, il sera possible d'accéder à la **pension anticipée** si vous comptabilisez **42 années de carrière** dont au moins:

- **35 années de carrière** comptant chacune au moins **156 jours de travail effectif** (l'équivalent d'un mi-temps), contre 104 jours actuellement;

Et

- **7.020 jours de travail effectif sur l'ensemble de votre carrière.**

Si vous ne remplissez pas ces conditions, votre pension sera rabotée pour chaque année de pension anticipée de 2% jusqu'en 2030, de 4% jusqu'en 2040 et de 5% à partir de 2040.

À l'inverse, celles qui choisissent de travailler au-delà de l'âge légal de la retraite (66 ans actuellement, 67 ans en 2030) verront leur pension légale majorée d'un **bonus par année de carrière supplémentaire** de 2% jusqu'en 2030, 4% jusqu'en 2040 et 5% dès 2040.

Une nouvelle porte d'accès à la pension anticipée s'ouvrira **à partir de 60 ans**, mais à des conditions très difficiles à remplir: **42 années de carrière avec 234 jours de travail effectif**. Une option pour celles qui ont commencé très jeunes et ont quasiment toujours travaillé...

"Les femmes rempliront en moyenne moins souvent les conditions du bonus et courront plus fréquemment le risque d'un malus, à cause de leurs carrières généralement plus courtes, d'un nombre d'heures de travail rémunéré plus faible et d'une prise en charge plus fréquente de tâches de soins", assure Franky Stevens.

"Les femmes ont actionné des mesures qui leur ont permis de réduire légalement leur temps de travail de façon temporaire, mais qui auront peu ou pas de poids pour éviter le malus", déplore Julie Markey.

2. La limitation de certaines périodes assimilées pour le calcul de la pension

"La réforme est guidée par la volonté du législateur de donner **davantage de poids aux périodes de travail effectives**. Il souhaite donc récompenser les périodes de travail en réduisant le 'poids pension' des périodes d'inactivité", poursuit l'avocate.

À l'avenir, le calcul de la pension pour certaines périodes assimilées - chômage et emplois de fin de carrière – ne se fera plus sur le salaire fictif normal, mais **sur le salaire fictif limité** (environ 33.000 euros brut par an).

Le gouvernement veut en outre que les **périodes de chômage et de fin de carrière** soient prises en compte à concurrence d'un **maximum de 40% de la carrière pour le calcul de la pension** de retraite de salarié. Ce plafond diminuera de 5% par an pour atteindre 20% à partir de 2031, comme c'est déjà le cas pour les fonctionnaires.

3. L'accès plus compliqué à la pension minimum pour certains profils

Depuis 2025, l'accès à la pension minimum garantie est conditionné à des exigences supplémentaires de travail effectif: il faut toujours au moins **30 années de carrière** (soit approximativement 2/3 d'une carrière complète) **et un nombre minimum de jours de travail effectif** (5.000 jours pour un temps plein, 3.120 pour un temps partiel).

La réforme prévoit des ajustements relatifs aux périodes prises en compte pour l'accès à la pension minimum qui pénaliseront les femmes comme l'introduction d'un seuil de travail effectif, le poids moins important des périodes assimilées, l'exclusion de certaines périodes de chômage et de formes de crédit-temps.

LES SOLUTIONS ET CONSEILS

"Tout le monde ne peut pas simplement passer à temps plein ou travailler plus longtemps", réagit Franky Stevens. "Il existe toutefois de véritables leviers d'action", assure-t-il. La stratégie à mettre en œuvre pour limiter les dégâts dépend fortement de la phase de la carrière dans laquelle vous vous situez.

25-35 ans: chaque décision aura d'énormes répercussions

Pour les femmes de cette tranche d'âge, "les choix posés aujourd'hui ont un impact disproportionné sur la pension future et cela vaut tant pour le premier pilier que pour le deuxième", prévient Franky Stevens. Chaque décision a d'énormes répercussions car elle se capitalise sur 30 à 40 ans.

"Les jeunes peuvent adapter leur comportement. Une femme qui a 25-26 ans aujourd'hui construit encore sa carrière. Même si ce n'est pas agréable, parce que cela constitue une forme de remise en cause des acquis sociaux, elle réfléchira peut-être à deux fois avant de réduire son temps de travail", explique Corinne Dedeurwaerder, spécialiste des pensions chez Mercer.

De fait, **"des interruptions fréquentes ou un volume de travail structurellement faible durant les dix à quinze premières années de carrière rendent plus difficile, par la suite, le respect des conditions plus strictes liées à la pension anticipée, au bonus ou à la protection minimale"**, commente le spécialiste de Vanbreda Risk & Benefits.

Pour limiter les dégâts:

- Maintenez autant que possible le lien avec le marché du travail. **Une sortie prolongée de l'emploi se paie en général bien plus cher à la pension qu'une diminution temporaire du temps de travail.**
- **Évitez le temps partiel prolongé.** Un 4/5^e pendant dix ans peut significativement réduire la pension.

- **Négociez votre salaire dès le départ.** 100 à 200 euros bruts par mois aujourd'hui se traduiront par plusieurs dizaines de milliers d'euros sur la pension finale.
- Lors du recrutement, **privilégiez une entreprise qui propose un plan de pension complémentaire.** Sinon, évaluez l'opportunité d'en souscrire une vous-même, via la **PLCS**. "Cela ne compensera pas un plan d'employeur, mais cela aidera. L'écart d'accès au deuxième pilier est l'une des principales causes de l'écart de pension", souligne Franky Stevens.
- **Constituez une épargne-pension** encouragée fiscalement. En épargnant une petite somme le plus tôt possible, vous maximisez l'impact de votre effort grâce à l'effet des **intérêts composés**.
- **Informez-vous sur l'impact des choix de carrière que vous faites** pour éviter les mauvaises surprises.

36-45 ans: ne laissez pas votre carrière en pilote automatique

C'est la période de la carrière qui correspond en général à la **phase la plus intense de combinaison entre travail, enfants et responsabilités de soins**. Les femmes optent alors pour un **4/5^e**, un **temps partiel** ou des **interruptions plus longues**.

"Un choix qui intervient dans une phase cruciale car les écarts d'ancienneté, d'évolution salariale et de constitution du deuxième pilier commencent alors à peser plus lourdement", met en garde Franky Stevens.

La rétroactivité de la réforme la rend particulièrement **injuste** à cet égard, estime Corinne Dedeurwaerder. Elle piège des femmes qui ont **déjà fait une série de choix** et qui **devront tenter d'en compenser l'impact négatif pendant le reste de leur carrière**.

L'aspect punitif est d'autant plus injuste que les dispositifs qui doivent les aider à leur carrière ne sont pas toujours disponibles. "**Les crèches sont saturées et les grands-parents, qui travaillent plus longtemps**, ne constituent plus forcément une solution de garde", souligne l'experte de Mercer. "Si la réforme maintient la prise en compte des congés parentaux pour le calcul de la pension légale, ce n'est plus le cas des réductions du temps de travail", ajoute-t-elle.

- Ne laissez pas votre carrière évoluer en pilote automatique! **Réévaluez votre temps partiel:** est-il encore nécessaire? Si pas, peut-il éventuellement être réduit? "**Tous les régimes de temps partiel n'ont pas le même impact sur la pension**", pointe Franky Stevens. Renseignez-vous!
- Soyez attentive aux **possibilités de promotion salariale**, d'autant plus si vous pouvez pleinement remettre le pied à l'étrier, pour booster votre salaire.
- **Augmentez et diversifiez vos formules d'épargne.**

- **Vérifiez votre deuxième pilier:** êtes-vous affiliée, quel est le montant des cotisations, la constitution se poursuit-elle en cas de changement de régime ou d'employeur ? Dans ce dernier cas, soyez attentive à vos droits dormants.

46-60 ans: vérifiez comment la réforme vous affecte

À ce stade, la réforme devient concrète et la marge de manœuvre est étroite, voire inexistante, cadre Julie Markey. "Analysez le déroulement de votre carrière, vérifiez comment la réforme vous affecte et si vous pouvez [bénéficier de mesures transitoires.](#)"

- **Risque**z-vous un malus, la perte du droit à la pension anticipée ou une baisse de la pension minimum? L'exercice compliqué par l'indisponibilité temporaire des données et simulations de mypension.be. "Dans ce contexte, un accompagnement individuel de qualité, par exemple par un conseiller financier ou un planificateur de pension, est d'autant plus important", insiste Franky Stevens.
- **Maximisez les années restantes** : évitez une sortie précoce. "Dans certains cas, travailler quelques années de plus peut avoir un impact financier bien plus significatif qu'auparavant", assure-t-il.
- **Optimisez votre fin de carrière** : passez à **temps plein** ou cherchez un **poste mieux rémunéré**.
- **Vérifiez les droits à la pension de votre conjoint** (en cas de divorce, séparation)

Pour renforcer son deuxième pilier, l'ancienne génération ne pourra pas encore compter sur la décision du gouvernement d'imposer une contribution patronale d'au moins 3% pour la pension complémentaire d'ici 2035. "L'enjeu principal pour elles est de faire la clarté sur leurs droits existants et de choisir le moment adéquat pour prendre leur pension", insiste Franky Stevens.

- Votre deuxième pilier de pension sera versé lorsque vous prendrez votre pension. **Si vous optez pour la pension anticipée**, vous ne perdrez que quelques dizaines d'euros de pension légale. En revanche, **le montant de votre capital de pension complémentaire risque d'être sérieusement rongé** (jusqu'à -25%)!

Attention: adaptation annoncée de la condition des 156 jours

[Le ministre des Pensions, Jan Jambon \(N-VA\), a annoncé qu'une adaptation de la condition des 156 jours était envisagée](#) pour certains **travailleurs à temps partiel**, en particulier dans les **régimes à horaires variables ou plus flexibles**.

À ce stade, **les contours de cette correction n'ont pas encore été détaillés**. Le Service fédéral des Pensions indique lui-même que le gouvernement examine encore l'opportunité d'un **ajustement complémentaire pour les personnes ayant travaillé à mi-temps...**

Il est donc encore **trop tôt pour mesurer** précisément la portée de l'assouplissement ainsi que son **effet potentiel sur l'accès à la pension anticipée ou sur le risque de malus**.

La pension complémentaire accroît l'écart plus qu'elle ne le réduit

Les femmes ne peuvent pas tabler sur le deuxième pilier pour absorber, ne fût-ce que partiellement, l'impact d'un éventuel malus de pension.

Elles travaillent **plus souvent dans des secteurs qui n'offrent pas de plans de pension complémentaires, ou proposent des plans moins généreux** (enseignement, soins de santé, associatif, titres-services). Les hommes, eux, sont surreprésentés dans les secteurs financier, chimique/pharmaceutique où le deuxième pilier est connu pour être très favorable", explique Corinne Dedeurwaerder.

Selon les chiffres 2025 de la FSMA, la **réserve moyenne constituée s'élevait à 36.114 euros pour les hommes**, contre **21.087 euros pour les femmes**.

Le montant moyen versé à l'âge de la pension était de **92.101 euros pour les hommes**, contre **40.313 euros pour les femmes**... CQFD.

"Les femmes se trouvent plus fréquemment dans des situations conduisant à des cotisations plus faibles, moins d'années de constitution, une base salariale inférieure et des résultats de plan moins favorables", confirme Franky Stevens.

Les plans de pension des entreprises sont généralement beaucoup plus avantageux que les plans sectoriels qui, comme le soulignait la FSMA en 2023, étaient encore peu développés, voire inexistants, notamment dans la distribution, l'industrie textile et les services aux entreprises, secteurs occupant une proportion élevée de femmes, dans des emplois faiblement rémunérés, à temps partiel ou dans des fonctions de soutien.

"L'écart de pension belge est exacerbé par les pensions professionnelles", assène l'OCDE. Le deuxième pilier tend donc à accroître l'écart de genre plutôt qu'à le réduire.

Muriel Michel