



Réponse commune de Madame la Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale, de Madame la Ministre de l'Égalité des genres et de la Diversité et de Madame la Ministre de la Justice à la question parlementaire n° 867 du 7 juin 2024 de l'honorable Député Monsieur Mars Di Bartolomeo.

1) Quelles sont, selon Mesdames les Ministres, les raisons qui peuvent expliquer cet écart et la différence significative par rapport à la moyenne européenne, respectivement par rapport à d'autres pays européens ?

Le Gender Pension Gap (GPG)¹ ou l'écart de pension entre les femmes et les hommes dont question mesure la différence entre les revenus de pension bruts moyens des hommes de 65 ans et plus et ceux des femmes de 65 ans et plus en pourcentage des revenus de pension bruts moyens des hommes de 65 ans et plus. Les revenus de pension incluent les pensions de vieillesse (y compris les forfaits d'éducation dans le cas du Luxembourg), les pensions de survie et les pensions complémentaires provenant de régimes privés. Seules les personnes de 65 ans et plus bénéficiant d'au moins un revenu de pension sont retenues pour établir cet indicateur.

L'enquête sur les revenus et les conditions de vie des ménages européens (EU-SILC) constitue la source de données pour établir cet indicateur. Au Luxembourg, le STATEC conduit tous les ans cette enquête auprès d'un échantillon représentatif de personnes résidentes qui vivent dans des ménages privés. Conformément aux règlements européens qui régissent EU-SILC, les personnes qui résident dans des ménages collectifs (centres intégrés pour personnes âgées, maisons de soins, couvents, centres pénitentiaires, etc.) ne sont pas incluses dans le champ de l'enquête.

Les revenus de pension incluent aussi bien des revenus de pension issus du système de protection sociale luxembourgeois que des revenus de pension issus de systèmes de protection sociale étrangers pour les personnes ayant eu une carrière dans une institution internationale ou ayant eu une carrière mixte.

Si le GPG s'établit à 44% en 2019 pour le Luxembourg, il importe de souligner qu'il évolue de façon erratique au cours des 10 dernières années selon les chiffres d'Eurostat avec des niveaux variant entre 29% et 44%. Cette évolution erratique résulte fort probablement des différents types d'erreurs inhérents à un indicateur établi à partir d'un échantillon (erreur d'échantillonnage, non-réponse, non-réponse partielle, etc.). Partant, il importe de recourir également à d'autres données pour analyser le GPG, et ce, même si le champ de la population et la définition des revenus de pension s'écartent légèrement de ceux d'EU-SILC.

Lorsque cet indicateur est calculé à partir des données administratives sur les seules pensions versées par le système de protection sociale luxembourgeois à l'ensemble des personnes résidentes de 65 ans et plus bénéficiant d'au moins une pension (y compris les personnes résidant dans un ménage collectif), les résultats montrent que le GPG reste à un niveau soutenu mais suit une tendance à la baisse au cours des 20 dernières années. La prise en compte du forfait d'éducation dans le montant des revenus de pension explique en partie le niveau soutenu du GPG. En effet, les personnes, en l'occurrence 99,5% de femmes, qui ne bénéficient que du forfait d'éducation (86,54 euros brut/mois/enfant), contribuent largement au niveau élevé du GPG. Par exemple, en 2023, le GPG affiche 33,9% lorsque le forfait d'éducation est pris en compte alors qu'il est de 26,0% lorsqu'il n'est pas pris en compte (tableau 1).

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13__custom_11877942/default/table?lang=en



Tableau 1 : Gender pension gap chez les personnes de 65 ans et plus résidant au Luxembourg et bénéficiant d'au moins un revenu de pension du système de protection sociale luxembourgeois entre 2004 et 2023 (avec et sans prise en compte du forfait d'éducation) (en %)

Année	GPG	GPG sans forfait d'éducation
2004	44.1%	29.7%
2005	43.9%	29.4%
2006	44.2%	30.4%
2007	44.2%	30.4%
2008	44.2%	30.6%
2009	44.0%	30.4%
2010	43.7%	30.3%
2011	43.2%	30.0%
2012	43.0%	30.0%
2013	42.5%	29.7%
2014	41.7%	29.4%
2015	41.1%	29.6%
2016	40.2%	29.2%
2017	39.2%	28.7%
2018	38.4%	28.3%
2019	37.5%	28.0%
2020	36.6%	27.5%
2021	35.7%	27.1%
2022	34.8%	26.5%
2023	33.9%	26.0%

Source : Base de données de la sécurité sociale, calcul IGSS

La tendance à la baisse du GPG, qui devrait se poursuivre dans les années à venir, est le reflet de la participation accrue et plus intense (moins de temps partiels et moins d'interruptions de carrière) des femmes, et notamment des mères, au marché du travail au fil des générations combinée à la réduction progressive du nombre de femmes bénéficiant uniquement du forfait d'éducation.



2) Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21 décembre 2012 portant réforme de l'assurance pension, combien de personnes ont profité de la possibilité de conclure une assurance volontaire sur base d'une assiette de cotisation équivalant à un tiers du salaire social minimum en cas d'interruptions temporaires de la carrière professionnelle pour des raisons familiales ?

Le Code de la sécurité sociale (CSS) prévoit deux types d'assurance volontaire permettant, sur demande, aux assurés du régime général d'assurance pension de continuer ou de compléter leur carrière d'assurance en cas d'arrêt ou de réduction de l'activité professionnelle : l'assurance continuée et l'assurance facultative.

En 2023, 5 189 assurés en moyenne, soit 1,0% des 499 356 assurés du régime général, ont cotisé à titre volontaire. L'assurance continuée, choisie par 94,6% des assurés volontaires en 2023, est possible indépendamment de la raison d'arrêt ou de réduction de l'activité professionnelle, qui n'est d'ailleurs pas répertoriée. De plus, le nombre total des assurés qui cotisent à titre volontaire pour des raisons familiales ne peut pas être renseigné.

Tableau 2 : Evolution du nombre moyen annuel des assurés volontaires du régime général d'assurance pension entre 2013 et 2023

Année	Total			Hommes			Femmes		
	Assurés	Dont volontaires	En % du total	Assurés	Dont volontaires	En % du total	Assurés	Dont volontaires	En % du total
2013	374 925	2 450	0,7%	223 493	954	0,4%	151 433	1 496	1,0%
2014	383 756	2 845	0,7%	228 161	1 101	0,5%	155 594	1 744	1,1%
2015	393 510	3 157	0,8%	233 670	1 198	0,5%	159 840	1 959	1,2%
2016	405 583	3 441	0,8%	240 960	1 329	0,6%	164 593	2 111	1,3%
2017	420 162	3 707	0,9%	249 677	1 461	0,6%	170 485	2 247	1,3%
2018	436 318	4 012	0,9%	259 346	1 591	0,6%	176 972	2 419	1,4%
2019	451 824	4 263	0,9%	268 159	1 742	0,6%	183 666	2 521	1,4%
2020	461 345	4 498	1,0%	273 160	1 891	0,7%	188 185	2 607	1,4%
2021	473 508	4 651	1,0%	280 316	1 995	0,7%	193 193	2 656	1,4%
2022	488 361	4 950	1,0%	288 347	2 131	0,7%	200 014	2 819	1,4%
2023	499 356	5 189	1,0%	293 701	2 316	0,8%	205 655	2 873	1,4%

Source : Base de données de la sécurité sociale, calcul IGSS



Sur demande, et pour une période ne dépassant pas 5 années, l'assuré volontaire peut opter depuis 2013 pour ce type d'assurance sur base d'une assiette de cotisation équivalant à un tiers du salaire social minimum (SSM).

Tableau 3 : Répartition des assurés volontaires par type d'assiette cotisable ^{a)}

Année	Assiette cotisable normale				Assiette cotisable réduite à 1/3 du SSM			
	Assurés	Variation	Hommes	Femmes	Assurés	Variation	Hommes	Femmes
2013	3 460		1 257	2 203	465		135	330
2014	3 320	-4,0%	1 270	2 050	1 037	123,0%	290	747
2015	3 321	0,0%	1 309	2 012	1 465	41,3%	402	1 063
2016	3 438	3,5%	1 369	2 069	1 765	20,5%	515	1 250
2017	3 524	2,5%	1 467	2 057	2 084	18,1%	598	1 486
2018	3 773	7,1%	1 591	2 182	2 363	13,4%	685	1 678
2019	4 105	8,8%	1 769	2 336	2 451	3,7%	751	1 700
2020	4 386	6,8%	1 927	2 459	2 326	-5,1%	703	1 623
2021	4 762	8,6%	2 080	2 682	2 340	0,6%	740	1 600
2022	5 360	12,6%	2 341	3 019	2 431	3,9%	800	1 631
2023	5 852	9,2%	2 569	3 283	2 488	2,3%	884	1 604

Nombre d'assurés distincts

Source : IGSS

Après une croissance annuelle moyenne soutenue au cours des 5 premières années qui ont suivi l'entrée en vigueur de ce type d'assurance sur base d'une assiette de cotisation équivalant à un tiers du SSM, le nombre d'assurés volontaires y faisant recours se stabilise et se situe entre 2 300 et 2 500 par an depuis 2018, ce qui représente environ un tiers de l'ensemble des assurés volontaires. Le total des assurés distincts affichant des périodes d'assurance volontaires selon les deux types d'assiette cotisable par an est sensiblement plus élevé que le nombre moyen des assurés volontaires par an. En effet les périodes d'assurance volontaire courrent souvent pour des durées relativement courtes, de sorte que de nombreux débuts ou fins de périodes volontaires durant l'année impactent ces totaux. De plus, il est possible qu'une même personne affiche au courant d'une année des périodes d'assurance volontaire à base d'assiette normale et des périodes d'assurance volontaire à base d'assiette réduite.



Tableau 4 : Pensions personnelles avec périodes volontaires sur base d'une assiette cotisable réduite (situation : décembre 2023)

	Total	Hommes	Femmes
Nombre de pensions	1 744	379	1 365
Répartition par genre		21,7%	78,3%
Durée moyenne des périodes volontaires sur base d'une assiette cotisable réduite (en années)	2,5	2,4	2,6
En % du stage d'assurance complet	6,6%	6,2%	6,9%
Part des revenus cotisables issus de périodes volontaires sur base d'une assiette cotisable réduite dans le total des revenus cotisables	1,6%	1,1%	1,8%

Source : Caisse national d'assurance pension (CNAP), calcul IGSS

En décembre 2023, 1 744 bénéficiaires, soit 1,0% des 173 855 pensions personnelles du régime général, ont fait valoir en moyenne 2,5 années des périodes volontaires sur base d'une assiette cotisable réduite. A rappeler qu'une assurance volontaire sur base d'assiette cotisable réduite est possible depuis 2013 et qu'un grand nombre de personnes ayant profité de cette disposition n'ont pas encore atteint l'âge de retraite.

Ces périodes correspondent en moyenne à 6,6% de la carrière d'assurance totale et l'assiette cotisable y attachée s'élève à 1,6% du total des éléments de rémunération de la carrière mis en compte pour le calcul des majorations proportionnelles.



3) Quelle est l'évolution du recours aux Baby-Years au cours des 20 dernières années ?

Les périodes dites Baby-Years du régime général d'assurance pension (article 171 alinéa 7 du CSS), correspondent à des périodes obligatoires qui sont accordées sur demande à celui des parents qui s'est consacré au Luxembourg à l'éducation d'un enfant légitime, légitimé, naturel ou adopté. Elles couvrent, en principe, les 24 mois suivant la naissance, respectivement la fin du congé de maternité, ou l'adoption. A partir du troisième enfant au foyer, elles sont portées à 48 mois. Un partage de ces périodes entre les parents est possible.

Pour avoir droit aux périodes Baby-Years, le demandeur doit justifier d'un certain nombre de périodes d'assurance obligatoire avant la naissance ou l'adoption. Un arrêt ou une réduction de l'activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'un enfant n'est pas une condition nécessaire pour bénéficier des périodes Baby-Years. En revanche, si les périodes Baby-Years se superposent à d'autres périodes obligatoires (activité professionnelle, revenu de remplacement, assurance volontaire), elles ne conduisent pas à des périodes d'assurance obligatoire additionnelles.

En outre, un revenu fictif est calculé pour la durée des périodes Baby-Years accordée, y inclus les mois pour lesquels elles se superposent à d'autres périodes effectives. La somme dudit revenu fictif et des éventuels revenus cotisables doit correspondre au niveau de la moyenne mensuelle des revenus cotisables au cours des 12 mois d'assurance qui précèdent immédiatement celui de la naissance ou de l'adoption. Toutefois, et indépendamment de la base d'assiette cotisable effective durant les périodes en question, le revenu fictif ne peut être inférieur à un minimum mensuel correspondant, par enfant, à environ 1,5 fois le SSM.

Au moment du calcul de la pension personnelle, le revenu fictif Baby-Years est ajouté à la somme des éléments de rémunération soumis à retenue pour pension et servant de base pour le calcul des majorations proportionnelles. La part issue du revenu fictif Baby-Years est appelée majorations proportionnelles Baby-Years.

- Le recours aux périodes Baby-Years chez les assurés non encore pensionnés

En juillet 2024, les carrières de 61 329 personnes non encore pensionnées contiennent des Baby-Years, dont 75,4% de femmes. En moyenne, les demandes portent sur 1,5 enfant et 38,6 mois. Le dépôt de la demande est possible jusqu'au moment de la demande de pension, de sorte que le nombre de demandes reçues par la CNAP reste forcément incomplet et ne peut pas refléter le recours effectif aux périodes Baby-Years pour la population sous revue.



- **Le recours au périodes Baby-Years chez les pensionnés**

Tableau 5 : Pensions personnelles avec périodes Baby-Years (situation: décembre 2023)

	Nombre pensions	Dont avec périodes Baby-Years	En % du total	Hommes		Femmes	
				Nombre	En % du total H	Nombre	En % du total F
Pensions de vieillesse	156 401	24 503	15,7%	3 447	3,5%	21 056	35,9%
Pensions d'invalidité	17 454	3 214	18,4%	504	5,2%	2 710	35,0%
Total	173 855	27 717	15,9%	3 951	3,7%	23 766	35,8%

Source : CNAP, calcul IGSS

Sur les 173 855 pensions personnelles du régime général payées en décembre 2023, 27 717 d'entre elles, soit 15,9%, comportent des périodes Baby-Years. Ce taux est de 3,7% chez les hommes et de 35,8% chez les femmes.

Tableau 6 : Pensions personnelles et pensions personnelles avec périodes Baby-Years selon l'année d'attribution

Année	Pensions personnelles			dont celles comportant des périodes Baby-Years			Proportion des pension personnelles avec périodes Baby-Years		
	Tous	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes
2010	7 297	4 854	2 443	1 015	48	967	13,9%	1,0%	39,6%
2011	7 590	5 027	2 563	1 183	36	1 147	15,6%	0,7%	44,8%
2012	8 202	5 244	2 958	1 378	45	1 333	16,8%	0,9%	45,1%
2013	8 428	5 463	2 965	1 346	56	1 290	16,0%	1,0%	43,5%
2014	9 169	5 863	3 306	1 524	77	1 447	16,6%	1,3%	43,8%
2015	9 241	5 802	3 439	1 577	74	1 503	17,1%	1,3%	43,7%
2016	9 294	5 731	3 563	1 496	86	1 410	16,1%	1,5%	39,6%
2017	9 250	5 614	3 636	1 521	110	1 411	16,4%	2,0%	38,8%
2018	9 798	5 960	3 838	1 734	250	1 484	17,7%	4,2%	38,7%
2019	10 286	6 297	3 989	2 042	396	1 646	19,9%	6,3%	41,3%
2020	10 547	6 409	4 138	2 284	558	1 726	21,7%	8,7%	41,7%
2021	11 522	6 974	4 548	2 539	678	1 861	22,0%	9,7%	40,9%
2022	11 339	6 872	4 467	2 644	795	1 849	23,3%	11,6%	41,4%
2023*	9 594	5 792	3 802	2 188	743	1 445	22,8%	12,8%	38,0%
Total	131 557	81 902	49 655	24 471	3 952	20 519	18,6%	4,8%	41,3%

* Données incomplètes pour 2023

Source : CNAP, calcul IGSS

La part des pensions avec périodes Baby-Years continue à augmenter. Elle était de 13,9% pour les pensions personnelles nouvelles attribuées en 2010 pour atteindre 23,3% pour celles attribuées en 2022. Au cours des dernières années, c'est chez les hommes, et en particulier chez les hommes non-résidents, que la progression est la plus marquée.



4) Quelle est l'évolution du recours au temps partiel des femmes et des hommes, notamment suite à un congé parental ?

Tous les chiffres présentés ci-dessous sont basés sur la définition suivante du travail à temps partiel : un emploi est considéré à temps partiel s'il se situe en dessous d'un temps de travail inférieur ou égal à 80% du temps de travail mensuel correspondant à un temps plein. Le seuil retenu impacte évidemment la part des personnes en temps partiel : plus le seuil diminue, plus la part de salariés à temps partiel diminue. En revanche, il n'influence que très marginalement les évolutions ainsi que les écarts entre femmes et hommes.

- Evolution de la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi salarié selon le genre

Entre 2010 et 2023, la part du travail à temps partiel dans l'emploi salarié est passée de 17,4% à 17,7%. Cette quasi-stagnation masque des disparités importantes selon le genre :

- Le travail à temps partiel est beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. En 2023, 31,4% des femmes travaillaient à temps partiel, contre 8,1% des hommes.
- Toutefois, l'écart entre les femmes et les hommes s'est réduit depuis 2010. Cette évolution tient au fait qu'entre 2010 et 2023, la part des femmes à temps partiel a diminué (passant de 35,7% à 31,4%), tandis que celle des hommes a augmenté (de 6,1% à 8,1%).

Tableau 7 : Part du travail à temps partiel dans l'emploi salarié selon le genre

Année	Part des emplois à temps partiel dans l'emploi salarié	Part des emplois à temps partiel dans l'emploi salarié des hommes	Part des emplois à temps partiel dans l'emploi salarié des femmes
2010	17,4%	6,1%	35,7%
2011	17,1%	6,0%	34,5%
2012	15,8%	5,7%	31,5%
2013	16,8%	6,1%	33,0%
2014	17,8%	6,6%	34,9%
2015	18,3%	7,1%	35,3%
2016	18,2%	7,3%	34,8%
2017	16,8%	7,2%	31,4%
2018	16,5%	7,2%	30,6%
2019	17,2%	7,4%	31,7%
2020	18,1%	7,5%	34,0%
2021	18,5%	8,1%	33,8%
2022	17,8%	8,0%	31,9%
2023	17,7%	8,1%	31,4%

Source : CCSS / Calculs : IGSS

Champ : Salariés travaillant au Luxembourg, résidents et frontaliers



- Evolution du taux de recours au temps partiel selon le genre

Le taux de recours au temps partiel au cours d'une année mesure la probabilité de passer à temps partiel quand la personne travaille à temps plein. Il est défini comme le rapport entre le nombre de passages à temps partiel observé au cours de l'année et le nombre moyen mensuel d'emplois à temps plein au cours de la même année.

Taux de recours = nombre de passages à temps partiel en n / nombre moyen mensuel d'emplois à temps plein en n

Le taux de recours au temps partiel parmi les salariés à temps plein est resté relativement stable entre 2010 et 2023, passant de 3,0% à 3,3%. A nouveau, cette quasi-stagnation masque des disparités selon le genre :

- En 2023, le taux de recours des femmes est de 5,5%, contre 2,1% pour les hommes. Ainsi, 7 300 femmes sont passées à temps partiel, contre près de 5 400 hommes.
- Toutefois, l'écart entre les femmes et les hommes s'est réduit entre 2010 et 2023, sous l'effet conjoint d'une baisse du taux de recours pour les femmes (6,2% à 5,5%) et d'une hausse pour les hommes (de 1,6% à 2,1%).

Tableau 8 : Taux de recours au temps partiel selon le genre pendant l'année concernée

Année	Ensemble des salariés			Hommes			Femmes		
	Nombre de passages à temps partiel	Nombre de salariés à temps plein	Taux de recours au temps partiel	Nombre de passages à temps partiel	Nombre de salariés à temps plein	Taux de recours au temps partiel	Nombre de passages à temps partiel	Nombre de salariés à temps plein	Taux de recours au temps partiel
2010	8 250	275 922	3,0%	3 159	193 608	1,6%	5 091	82 314	6,2%
2011	8 711	286 547	3,0%	3 571	199 014	1,8%	5 140	87 533	5,9%
2012	8 572	296 742	2,9%	3 570	202 273	1,8%	5 002	94 469	5,3%
2013	9 284	297 942	3,1%	3 822	203 437	1,9%	5 462	94 505	5,8%
2014	9 331	301 369	3,1%	3 838	206 773	1,9%	5 493	94 596	5,8%
2015	10 371	308 026	3,4%	4 380	211 525	2,1%	5 991	96 501	6,2%
2016	10 942	319 263	3,4%	4 651	218 567	2,1%	6 291	100 696	6,2%
2017	11 083	335 700	3,3%	4 744	225 675	2,1%	6 339	110 025	5,8%
2018	11 749	348 004	3,4%	5 108	232 372	2,2%	6 641	115 632	5,7%
2019	12 196	356 621	3,4%	5 262	238 334	2,2%	6 934	118 287	5,9%
2020	11 190	358 264	3,1%	4 667	242 123	1,9%	6 523	116 141	5,6%
2021	12 516	369 102	3,4%	5 457	247 812	2,2%	7 059	121 290	5,8%
2022	13 076	384 424	3,4%	5 650	254 494	2,2%	7 426	129 930	5,7%
2023	12 669	389 522	3,3%	5 383	255 848	2,1%	7 286	133 674	5,5%

Source : CCSS / Calculs : IGSS

Champ : Salariés travaillant à temps plein au Luxembourg, résidents et non-résidents



- Evolution du taux de recours au temps partiel à la suite d'un congé parental

Le taux de recours au temps partiel à la suite d'un congé parental est défini ainsi :

Taux de recours = nombre de passages à temps partiel dans les 12 mois qui suivent la fin du congé parental / nombre de salariés travaillant à temps plein avant le congé parental

Parmi les salariés qui ont achevé un congé parental au cours de l'année 2022² et qui travaillaient à temps plein avant ce dernier, 12,3% sont passés à temps partiel dans les 12 mois qui suivent la fin du congé parental. Ce taux est de 22,7% pour les femmes et de 3,2% pour les hommes.

Le taux de recours au temps partiel après un congé parental a fortement baissé depuis 2010, quel que soit le genre. Il est passé de 30,2% à 22,7% pour les femmes entre 2010 et 2022 et de 5,7% à 3,2% pour les hommes.

Toutefois, cette baisse est surtout observable à partir de 2017. En effet, depuis la réforme du congé parental de 2016, le recours au temps partiel à la suite d'un congé parental baisse progressivement.

Tableau 9 : Taux de recours au temps partiel après un congé parental selon le genre

Année	Ensemble des salariés				Hommes				Femmes			
	Nombre de salariés achevant un CP au cours de l'année	Nombre de salariés travaillant à temps plein avant le CP	Nombre de passages à temps partiel après CP	Taux de recours au temps partiel après CP	Nombre de salariés achevant un CP au cours de l'année	Nombre de salariés travaillant à temps plein avant le CP	Nombre de passages à temps partiel après CP	Taux de recours au temps partiel après CP	Nombre de salariés achevant un CP au cours de l'année	Nombre de salariés travaillant à temps plein avant le CP	Nombre de passages à temps partiel après CP	Taux de recours au temps partiel après CP
2010	5 501	4 684	1 159	24,7%	1 088	1 036	59	5,7%	4 413	3 648	1 100	30,2%
2011	5 903	5 025	1 217	24,2%	1 166	1 111	64	5,8%	4 737	3 914	1 153	29,5%
2012	5 673	4 924	1 202	24,4%	1 210	1 167	75	6,4%	4 463	3 757	1 127	30,0%
2013	5 855	5 038	1 269	25,2%	1 163	1 115	83	7,4%	4 692	3 923	1 186	30,2%
2014	6 006	5 171	1 129	21,8%	1 245	1 192	59	4,9%	4 761	3 979	1 070	26,9%
2015	6 246	5 346	1 293	24,2%	1 273	1 210	79	6,5%	4 973	4 136	1 214	29,4%
2016	7 101	6 012	1 512	25,1%	1 468	1 400	102	7,3%	5 633	4 612	1 410	30,6%
2017	8 356	7 128	1 396	19,6%	2 551	2 443	118	4,8%	5 805	4 685	1 278	27,3%
2018	10 907	9 686	1 499	15,5%	4 572	4 438	153	3,4%	6 335	5 248	1 346	25,6%
2019	12 353	11 002	1 518	13,8%	5 647	5 513	183	3,3%	6 706	5 489	1 335	24,3%
2020	13 326	12 020	1 561	13,0%	6 430	6 275	201	3,2%	6 896	5 745	1 360	23,7%
2021	13 712	12 290	1 545	12,6%	6 629	6 483	219	3,4%	7 083	5 807	1 326	22,8%
2022	15 037	13 481	1 659	12,3%	7 391	7 187	233	3,2%	7 646	6 294	1 426	22,7%

Source : CCSS / Calculs : IGSS

Champ : ensemble des salariés ayant bénéficié d'un congé parental et qui travaillaient à temps plein avant le congé parental, résidents et non-résidents

² Dans la mesure où le calcul du taux de recours au temps partiel à la suite d'un congé parental nécessite un recul de 12 mois, l'analyse porte sur les congés parentaux achevés avant le 31 décembre 2022.



5) Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 27 juin 2018 instituant le juge aux affaires familiales, portant réforme du divorce et de l'autorité parentale, combien de personnes ayant abandonné ou réduit leur activité professionnelle pour des raisons familiales ont fait valoir lors du divorce une créance liée aux droits de pension pour procéder à un rachat rétroactif auprès de la Caisse de pension ?

Les demandes basées sur l'article 252 du Code civil (abandon ou réduction de l'activité professionnelle pour des raisons familiales) ne sont pas publiées par les autorités judiciaires. Sont uniquement disponibles les achats rétroactifs ayant été exécutés.

Le tableau 10 affiche le nombre de personnes procédant à un achat rétroactif "divorce" au sens de l'article 174, alinéa 2 du CSS.

Tableau 10 : Nombre d'achats rétroactifs "divorce" (2018-2023)

Année	Nombre d'achats rétroactifs « divorce »
2018	0
2019	0
2020	4
2021	14
2022	11
2023	13

Source : Décomptes CNAP

6) Quelles mesures Mesdames les Ministres envisagent-t-elles de prendre en vue de réduire de façon significative les écarts des pensions entre femmes et hommes ?

Etant donné que le gap existant au niveau des pensions provient d'un gap existant au niveau des carrières professionnelles, force est de constater qu'un système d'assurance qui offre des prestations qui sont fonction de la masse des salaires cotisables sur toute la carrière d'assurance, ne peut pas en lui seul réduire le gap tant que la formule de calcul table presqu'exclusivement sur des prestations proportionnelles aux salaires gagnés.

Les choix de vie et de trajectoire professionnelle sont souvent fonction d'autres paramètres tels la répartition des tâches au sein de la vie familiale, les disponibilités d'offres de garde de qualité, la distance entre le lieu de vie et le lieu de travail et la performance des moyens de transport public, et d'autres encore. Et en fin de compte certain(e)s ne continuent pas à poursuivre leur carrière professionnelle parce qu'en réalisant le décompte financier le gain réalisé ne correspond plus à l'effort de disponibilité réalisé et pourrait nuire au développement sain des enfants pour lesquels les parents essaient au mieux de concilier vie familiale et professionnelle. Dans cet ordre d'idées, le Gouvernement compte entre autres mettre à l'épreuve les dispositions d'imposition et favoriser davantage encore l'encadrement des familles pendant les périodes de petite enfance. Ainsi la mise en place d'une classe d'impôt unique prévue dans l'accord de coalition, pourra également contribuer, à terme, à réduire indirectement l'écart de pension.

Luxembourg, le 11 septembre 2024

La Ministre de la Santé
et de la Sécurité sociale

(s.) Martine Deprez