

Réforme du régime des pensions complémentaires

C'est une loi du 8 juin 1999 qui a encadré pour la première fois les régimes complémentaires de pension au Luxembourg. Depuis plusieurs années une réforme était attendue. C'est ainsi qu'après de longues discussions parlementaires, une nouvelle loi a été adoptée le 1^{er} août dernier. Celle-ci entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Parmi les changements apportés par la nouvelle loi, voici les principaux points à retenir :

- **Elargissement du champ d'application de la loi**

La loi du 8 juin 1999 prévoyait uniquement un cadre dans lequel les employeurs pouvaient mettre en place un régime complémentaire de pension pour leurs salariés. Désormais, la nouvelle loi offre également cette possibilité aux travailleurs indépendants et professions libérales.

Le but est donc de permettre aux professions libérales et indépendantes de se constituer des épargnes pour la prévoyance-vieillesse dans un cadre légal et fiscal similaire à celui actuellement en vigueur pour les salariés. Pour cela, les indépendants et professions libérales pourront contribuer à des régimes agréés gérés par des gestionnaires externes. Comme c'est le cas pour les régimes complémentaires de pension d'entreprise, les régimes agréés peuvent offrir des couvertures de retraite, de décès, d'invalidité ou de survie.

Concrètement cela signifie que l'indépendant pourra déterminer librement le montant de la prime annuelle qu'il souhaite verser sur son plan de pension. La seule restriction est que le montant maximum déductible fiscalement ne peut pas dépasser, pour le volet retraite, 20% des revenus professionnels nets.

Les contributions au plan de pension seront par ailleurs soumises à une imposition forfaitaire de 20% (identique à celle applicable aux salariés) et à une taxe rémunératoire de 0,9% qui ne seront pas fiscalement déductibles.

- **Réduction du délai d'acquisition des droits**

Cette modification découle de la transposition de la directive européenne « Mobilité » dont l'objectif est d'éliminer les contraintes légales, en matière d'acquisition et de préservation des droits à pension complémentaire, qui pourraient avoir pour effet d'entraver la libre circulation des salariés au sein de l'Union européenne.

La période d'acquisition correspond à la période d'affiliation requise auprès de son employeur avant l'acquisition définitive des droits. Au Luxembourg, il était jusqu'alors encore permis d'imposer 10 ans de service aux salariés avant que ces derniers puissent bénéficier des droits acquis, c'est-à-dire les droits aux prestations en cas de retraite, invalidité, décès ou survie. Passé ce délai, l'argent placé par l'employeur sur le plan de pension complémentaire d'entreprise est définitivement acquis pour les salariés.

Avec la loi du 1^{er} août 2018, la période d'acquisition des droits à pension complémentaire ne pourra plus dépasser **3 ans**.

Alors que cette loi entrera en vigueur au 1^{er} janvier prochain, les dispositions concernant l'acquisition des droits sont quant à elles d'application depuis le 21 août 2018, jour de publication de la loi.

Plus concrètement :

- 1) La période maximale d'acquisition de 3 ans est immédiatement applicable à tous les salariés embauchés à partir du 21 mai 2018.
- 2) Pour les salariés embauchés avant cette date, la période maximale d'acquisition des droits reste fixée à 10 ans mais ne pourra s'étendre au-delà du 20 mai 2021.

Exemple : un salarié entre en fonction le 6 novembre 2016 et bénéficie d'un plan de pension complémentaire auprès de son employeur avec un délai d'acquisition des droits de 5 ans. En principe, selon l'ancienne législation, ce salarié aurait dû attendre le 6 novembre 2021 afin de respecter le délai d'acquisition des droits fixé par son employeur. Avec cette nouvelle loi, le délai sera atteint dès le 20 mai 2021.

- **Quid des droits acquis en cas de sortie de l'affilié avant l'âge de la retraite ?**

La loi de 1999 se limitait à indiquer que le maintien des droits acquis devait être garanti. En pratique, les employeurs n'étaient donc nullement tenus de maintenir la nature des prestations initialement promises, mais seulement obligés de transférer la valeur actuelle des droits acquis par leurs salariés.

La réforme de 2018 vient clarifier les droits de l'affilié en cas de départ anticipé.

En cas de maintien des droits acquis : la nouvelle loi indique clairement qu'en cas de sortie avant l'âge de la retraite, le maintien intégral des droits acquis doit être garanti à l'affilié, même en cas de licenciement pour faute grave. Ainsi, les entreprises seront désormais obligées de maintenir leurs promesses jusqu'à la retraite et ne pourront s'en libérer que si elles financent le coût de leur transfert vers un autre régime garantissant les mêmes prestations.

A ce titre, le texte précise les règles visant à déterminer la valeur des droits acquis lorsque l'affilié choisit de maintenir ceux-ci dans le régime de son ancien employeur jusqu'au jour de sa pension. Par ailleurs, la loi indique également qu'au moment de son départ de l'entreprise, l'affilié doit pouvoir

opter pour le remboursement des réserves acquises en cas de décès avant l'âge de la retraite, tout en acceptant un éventuel recalcul de la valeur des prestations acquises.

En cas de transfert des droits acquis : la nouveauté réside dans la possibilité de transférer les droits acquis vers un autre régime de l'entreprise moyennant un accord entre les parties. En revanche, la loi du 1^{er} août 2018 a supprimé la possibilité de transférer les droits acquis vers une compagnie d'assurance-vie.

Les salariés auront cependant toujours la possibilité de transférer leurs droits :

- vers un autre régime complémentaire de pension auprès d'un nouvel employeur ou d'un autre groupe d'entreprises ;
- vers un régime complémentaire de pension agréé, tel que prévu par la nouvelle loi.

En cas de rachat des droits acquis : dans cette hypothèse, l'affilié reçoit sous forme de capital la valeur actuelle des droits acquis. Par le rachat, les droits et obligations du régime complémentaire de pension à l'égard de l'affilié cessent.

A partir de 2019, il n'existera pour le salarié plus que deux cas de rachat des droits acquis :

- lorsque les réserves acquises par l'affilié ne dépassent pas 3 fois le salaire social minimum pour travailleur non qualifié (actuellement 6.145,62 €) ;
- lorsque le travailleur part exercer une activité nouvelle pour laquelle il n'est plus soumis à l'assurance maladie luxembourgeoise. Tel est le cas lorsqu'il part exercer une activité à l'étranger.

- **Renforcement du droit à l'information des affiliés**

L'obligation d'information de l'employeur a été élargie et renforcée par les nouvelles dispositions. En effet, la loi est désormais plus précise quant à la liste des données devant être communiquées par écrit au moins une fois par an aux affiliés. A la demande d'un affilié, l'entreprise a également l'obligation de lui communiquer par écrit les éventuelles conséquences d'une cessation d'emploi sur ses droits à la pension complémentaire.

En outre, la loi impose à l'employeur d'informer l'affilié en cas de sortie, quant aux choix qui lui sont offerts concernant la destination de ses réserves acquises, et quant aux conditions de traitement de ces réserves en cas de maintien des droits acquis. Cette information doit avoir lieu dans les 30 jours suivant la sortie de l'affilié.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.