

# **Bulletin luxembourgeois des questions sociales**

2002

Volume 12

La loi du 8 juin 1999 relative  
aux régimes complémentaires de pension



**a l o s s**

association luxembourgeoise  
des organismes de sécurité sociale



a l o s s

association luxembourgeoise  
des organismes de sécurité sociale

BP 1308  
L-1013 Luxembourg

ISBN 2-495-23031-8

Les articles reproduits n'engagent que la responsabilité de leurs  
auteurs et non les administrations et les institutions dont ils relèvent.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉFACE</b>	<b>1</b>
<b>I. ORIGINE ET ÉLABORATION DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION</b>	<b>3</b>
A. DÉFINITION DES TROIS PILIERS	3
B. NÉCESSITÉ D'UN CADRE LÉGAL	4
C. LES DOCUMENTS QUI ONT JALONNÉ L'ÉLABORATION DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION	5
D. LA DÉMARCHÉ DU GOUVERNEMENT DANS DEUX DOSSIERS DÉLICATS : LE TRAITEMENT FISCAL DES RÉGIMES COMPLÉMEN- TAIRES DE PENSION ET L'ASSURANCE INSOLVABILITÉ DES RÉGIMES INTERNES	6
1. Le traitement fiscal des régimes complémentaires de pension	6
<i>Le projet de loi initial</i>	6
<i>Le projet de loi amendé</i>	7
<i>La proposition du Conseil d'Etat</i>	9
<i>Le texte de la Commission</i>	12
<i>Deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat</i>	13
2. L'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension	13
<b>II. PRÉSENTATION DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION</b>	<b>23</b>
A. LES GRANDS PRINCIPES DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION	23
1. Généralités	23
2. Les droits des salariés dans les régimes complémentaires de pension	25
2.1. <i>L'acquisition, la préservation et la garantie des droits des salariés</i>	25
2.2. <i>Les droits résultant de la loi du 8 juin 1999 modifiant la législation du travail, le Nouveau Code de procédure civile et la loi sur l'organisation judiciaire</i>	32
2.3. <i>Le respect du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes</i>	35
2.4. <i>L'affiliation des travailleurs se déplaçant à l'intérieur de la Communauté</i>	36
2.5. <i>Le droit à l'information</i>	38
3. Financement	38
4. Autorité compétente	39

B. LE TRAITEMENT FISCAL DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION	39
1. Introduction	39
2. Traitement fiscal dans le chef des affiliés	41
2.1. <i>imposition des contributions dans le chef des salariés</i>	41
2.2. <i>déduction fiscale des cotisations personnelles</i>	42
3. Traitement fiscal dans le chef des bénéficiaires	42
3.1. <i>exemption des prestations de pension complémentaire ....</i>	42
4. Traitement fiscal dans le chef de l'employeur	43
4.1. <i>limitation des charges déductibles</i>	43
4.2. <i>impôt forfaitaire déductible</i>	44
4.3. <i>charges non déductibles</i>	44
4.4. <i>transfert de droits acquis avant 2000 d'un régime interne vers un régime externe</i>	45
<b>III. APPLICATION PRATIQUE DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION</b>	<b>47</b>
A. LA CRÉATION ET LA MISE EN CONFORMITÉ D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PENSION	47
1. Les principes généraux applicables à la création d'un régime	48
1.1. <i>Les choix qui s'imposent lors de la création d'un régime complémentaire de pension</i>	48
1.2. <i>L'unicité du régime dans le temps</i>	50
2. Explications concernant certains éléments de la mise en conformité d'un régime complémentaire de pension	53
2.1. <i>Explications concernant certains éléments du règlement de pension</i>	53
2.2. <i>Explications concernant certains éléments du plan de financement</i>	60
3. Procédure de mise en conformité d'un régime complémentaire de pension	65
3.1. <i>Procédure appliquée dans le cas d'un régime interne</i>	65
3.2. <i>Procédure appliquée dans le cas d'une assurance de groupe soumise au contrôle du Commissariat aux assurances (CAA)</i>	65
3.3. <i>Procédure appliquée dans le cas d'un fonds de pension soumis au contrôle du Commissariat aux assurances (CAA)</i>	66
3.4. <i>Procédure appliquée dans le cas d'un régime complémentaire de pension soumis au contrôle de la Commission de surveillance du secteur financier (CSSF)</i>	66
3.5. <i>Pièces requises en vue de l'enregistrement du régime</i>	67
B. DÉTERMINATION DES DROITS ACQUIS	68
C. FINANCEMENT DES DROITS ACQUIS	73
D. BASES TECHNIQUES SERVANT À LA DÉTERMINATION DU FINANCEMENT MINIMUM	78

E. L'ASSUREUR INSOLVABILITÉ, LE PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN, VERSICHERUNGSVEREIN AUF GEGENSEITIGKEIT (PSVAG)	83
1. Financement de l'assurance insolvabilité	83
2. Procédure de déclaration et de cotisation au PSVaG	92
3. La procédure en cas d'insolvabilité d'une entreprise luxembourgeoise affiliée au PSVaG	95
F. APPLICATION PRATIQUE DES DISPOSITIONS FISCALES DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION	97
1. Etablissement des certificats visés à l'article 30 de la loi relative aux régimes complémentaires de pension et des certificats à établir dans le cadre de l'article 12 de cette loi	97
2. Les modalités d'application de la déductibilité fiscale dans le chef de l'entreprise prévues par l'article 31 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension	103
2.1. Détermination de la rémunération annuelle ordinaire	103
2.2. Modalités d'application des limites de déductibilité	106

## ANNEXES

ANNEXE 1	109
Loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension	
ANNEXE 2	136
Règlement grand-ducal du 15 janvier 2001 fixant les bases techniques servant à la détermination du financement minimum et du déficit des obligations résultant des périodes passées prévues par les articles 19, 51 et 53 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension	
ANNEXE 3	143
Règlement grand-ducal du 14 août 2001 relatif aux modalités d'application de la déductibilité fiscale dans le chef de l'entreprise prévu par l'article 31, alinéa 3 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension	
ANNEXE 4	149
Loi du 7 décembre 2001 portant approbation de la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République fédérale d'Allemagne relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension, signée à Berlin, le 22 septembre 2000	

ANNEXE 5	153
Définition des notions de société d'épargne-pension à capital variable (sepcav), d'association d'épargne-pension (assep) et de fonds de pension soumis au contrôle du Commissariat aux assurances	
ANNEXE 6	155
Certificats prévus à l'article 30, paragraphe (1), point e) de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension :	
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>167</b>

## PRÉFACE

La loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension a mis en place un cadre normatif ayant pour objet primordial de garantir les droits des affiliés. Toutefois, on a dû constater que l'on est en pleine découverte d'un domaine que les pouvoirs publics ignoraient largement. Aussi s'agit-il de concilier dans une approche prudente au cours de la phase de démarrage, où nous nous trouvons toujours, l'intérêt compréhensible des entreprises de mettre en place des plans de pension adaptés à leur situation particulière avec les principes et les règles s'appuyant sur l'intérêt général.

L'absence d'une jurisprudence et d'un appui doctrinal ne facilitent pas la tâche, tant pour les gestionnaires de plans de pension que pour l'autorité compétente en la matière.

L'Association luxembourgeoise des organismes de sécurité sociale a eu l'heureuse initiative d'organiser avec le concours d'experts étrangers un Séminaire sur les pensions complémentaires les 21 et 22 novembre 2002 et d'ouvrir à cette occasion les pages de son Bulletin luxembourgeois des questions sociales pour un numéro spécial consacré à la loi du 8 juin 1999 ainsi qu'à la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République fédérale d'Allemagne relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension, signée à Berlin le 22 septembre 2000.

Ce qui donne aux praticiens de la loi l'occasion de fournir leur lecture des textes et d'en expliquer les tenants et aboutissants. Les explications fournies ne rencontrent pas nécessairement l'accord de tout le monde ; du moins permettent-elles de répondre au besoin d'une information plus exhaustive, demandée tant par les gestionnaires que par les affiliés.

Mes remerciements les plus chaleureux s'adressent aux collaborateurs qui, à côté de leurs tâches quotidiennes, se sont consacrés à l'élaboration de ce recueil : à Jean-Paul Wictor et son équipe " pensions complémentaires " au sein de l'IGSS ; Claudine Gilles, Nadine Wallers et Karin Manderscheid ; à Jacques Wolter, de l'Administration des contributions, pour son apport sur le volet fiscal ainsi qu'à Dany Stemper et son équipe " publications " pour la réalisation de ce bulletin.

Luxembourg, novembre 2002

Georges Schroeder  
Directeur de l'Inspection générale de la sécurité sociale





# **I. ORIGINE ET ÉLABORATION DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION**

La première partie du présent bulletin rappelle la terminologie usuelle « à trois piliers » utilisée dans le cadre des systèmes de retraite en se basant sur la Revue internationale de sécurité sociale, vol 54, 1/2001, Association internationale de la sécurité sociale, 2001.

Elle dégage en outre la nécessité d'un cadre légal en matière de régimes complémentaires de pension et énumère les étapes d'élaboration de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

Finalement elle présente en détail la genèse des solutions apportées par le Gouvernement en matière de fiscalité et en matière d'assurance insolvabilité sur base des documents parlementaires N° 4341 relatifs à la loi du 8 juin 1999 concernant les régimes complémentaires de pension respectivement sur base de l'exposé des motifs relatif à la convention bilatérale entre la République fédérale d'Allemagne et le Grand-Duché de Luxembourg relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension signée à Berlin en date du 22 septembre 2000.

## **A. DÉFINITION DES TROIS PILIERS <sup>1)</sup>**

La terminologie utilisée dans le cadre des systèmes de retraite, en particulier ceux qui complètent les régimes légaux, varie considérablement d'un pays à l'autre. Le cadre classique de classification « à trois piliers » peut contribuer à clarifier l'analyse.

Le premier pilier correspond aux systèmes de retraite de base publics, nationaux et légaux; ceux-ci sont, par essence, obligatoires et subordonnés à des conditions de résidence et d'emploi dans l'Etat et prévoient des prestations forfaitaires et/ou liées aux revenus. Les systèmes qui relèvent du premier pilier opèrent généralement par répartition et sont gérés par les pouvoirs publics.

Le deuxième pilier comprend les systèmes de pension complémentaires patronnés par les employeurs, tantôt directement, tantôt au titre de conventions collectives. Ils peuvent être financés par capitalisation dans des véhicules externes ou par répartition via le bilan de l'entreprise et sont généralement gérés par le secteur privé.

---

1) Revue internationale de sécurité sociale, vol 54, 1/2001, Association internationale de la sécurité sociale, 2001.

Le troisième pilier se compose de systèmes d'épargne et de retraite personnels financés par capitalisation, proposés par les compagnies d'assurances, les banques et d'autres institutions financières du secteur privé.

La définition des systèmes privés et publics est nécessaire pour distinguer les systèmes légaux de base (premier pilier) des systèmes de retraite professionnelle complémentaire (deuxième pilier), dans la mesure où l'on admet généralement de manière implicite qu'il existe une correspondance directe entre les systèmes de base et les systèmes publics, d'une part, et les systèmes complémentaires et privés, d'autre part. Toutefois, cette hypothèse ne se vérifie pas toujours. Primo, l'Etat peut, en tant qu'employeur, prévoir des pensions complémentaires. Secundo, il est possible de trouver des systèmes complémentaires qui, bien qu'établis et administrés par le secteur privé, sont conçus et/ou réglementés de telle manière que, pour l'essentiel, ils sont très proches des régimes publics. En réalité, le degré d'intervention des pouvoirs publics dans leur création et leur réglementation est un élément extrêmement important à prendre en compte dans une analyse classificatoire du caractère public ou privé des systèmes de pension de retraite.

## **B. NÉCESSITÉ D'UN CADRE LÉGAL**

Jusqu'à l'adoption de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, le Grand-Duché de Luxembourg, contrairement aux autres pays européens, ne connaissait aucun dispositif juridique cohérent en matière de pensions complémentaires et les autorités publiques ne disposaient guère d'informations sur les régimes complémentaires de pension.

Par ailleurs, les autorités luxembourgeoises réservaient leur attention quasi exclusivement aux régimes contributifs du secteur privé et aux régimes statutaires du secteur public. Seule la législation fiscale fournissait un encadrement légal des régimes complémentaires de pension.

Ce manque d'intérêt vis-à-vis des régimes complémentaires de pension s'explique surtout en raison du niveau élevé des pensions du 1er pilier. En effet, comparé à d'autres Etats membres de l'Union Européenne, le niveau des pensions légales au Grand-Duché de Luxembourg est très élevé par rapport à la rémunération moyenne perçue pendant la période d'activité professionnelle du salarié. En outre, les pensions font l'objet d'un ajustement régulier au salaire moyen réel et d'une adaptation à l'évolution du coût de la vie.

Ce n'est qu'avec l'essor du secteur financier qu'on a assisté au Grand-Duché de Luxembourg à la mise en place d'un deuxième pilier consacré aux régimes complémentaires de pension.

Différents facteurs ont fait apparaître depuis les vingt dernières années l'utilité d'un système de retraites complémentaires plus développé et mieux encadré :

- le développement foudroyant du secteur des services au Grand-Duché de Luxembourg entraînant pour des milliers de personnes des rémunérations croissantes avec l'ancienneté. Pour ces personnes, la formule de la pension légale conduit à des taux de remplacement assez bas par rapport au dernier traitement touché ;

- l'émergence d'un droit communautaire en la matière exigeant au niveau national la création d'un cadre légal ;
- la prise de conscience du manque de protection des droits des affiliés dans les régimes complémentaires de pension existants ;
- le problème du financement à long terme des régimes légaux d'assurance pension dans l'hypothèse de pensions à structure et dynamique inchangées : les prestations du deuxième pilier pourraient éventuellement faciliter le réajustement des prestations du 1er pilier.

La résultante de ces facteurs fut que les autorités luxembourgeoises ont jugé nécessaire de donner aux régimes complémentaires de pension un cadre légal s'appuyant dans une large mesure sur l'organisation des régimes complémentaires de pension existants et permettant la transposition des directives communautaires en la matière. Tel est l'objet de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

### **C. LES DOCUMENTS QUI ONT JALONNÉ L'ÉLABORATION DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION**

- 1) Les options politiques en matière de pensions complémentaires  
Note de l'Inspection générale de la sécurité sociale du 20 juillet 1995 à l'attention de la Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale de la Chambre des Députés ;
- 2) Le projet de loi (N° 4341) relative aux régimes complémentaires de pension (2 août 1997) ;
- 3) Les avis de la Chambre de travail, de la Chambre des employés privés, de la Chambre d'agriculture, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre de commerce, du Comité du travail féminin ;
- 4) Les amendements gouvernementaux (octobre 1998) ;
- 5) Avis complémentaire de la Chambre de travail, avis de la Chambre de commerce sur les amendements gouvernementaux ;
- 6) Avis du Conseil d'Etat du 2 mars 1999 ;
- 7) Avis complémentaire du Conseil d'Etat du 25 mars 1999 ;
- 8) Avis de la chambre des employés privés sur les amendements gouvernementaux (16 mars 1999) ;
- 9) Amendements adoptés par la Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale (30 mars 1999) ;
- 10) Deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat du 27 avril 1999 ;
- 11) Amendement adopté par la Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale (5 mai 1999) ;
- 12) Troisième avis complémentaire du Conseil d'Etat (11 mai 1999) ;
- 13) Rapport de la Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale (14 mai 1999) ;
- 14) Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat du 1er juin 1999.

## **D. LA DÉMARCHE DU GOUVERNEMENT DANS DEUX DOSSIERS DÉLICATS : LE TRAITEMENT FISCAL DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION ET L'ASSURANCE INSOLVABILITÉ DES RÉGIMES INTERNES**

### **1. Le traitement fiscal des régimes complémentaires de pension**

Avant la loi du 8 juin 1999, les régimes internes et les régimes externes étaient d'un point de vue fiscal traités d'une manière différente :

Dans les régimes internes, les provisions faites par l'employeur étaient déductibles dans le chef de l'entreprise en tant que dépenses d'exploitation. Ces provisions n'étaient pourtant pas imposables dans le chef du salarié dans la mesure où les promesses de pension n'étaient pas certaines.

En ce qui concerne les régimes externes, il y a lieu de noter que le droit définitif qu'obtenait le salarié en raison des primes versées pour son compte entraînait en contrepartie l'imposition de la part patronale des cotisations dans le chef du salarié dès la constitution du plan de pension.

Force est donc de constater que les dispositions fiscales favorisaient clairement les régimes internes.

#### **Le projet de loi initial**

Le projet de loi initial se proposait d'harmoniser les deux sortes de régimes de façon à ce que le choix de l'employeur, en faveur d'un financement interne ou externe à l'entreprise de ses engagements, ne devrait dès lors plus porter sur des considérations d'ordre fiscal :

- Limitation de la déduction des primes et dotations dans le chef de l'employeur à concurrence d'une rente viagère mensuelle de LUF 60.000.- au maximum pour une carrière de 35 années;
- Tant les primes d'assurance que les dotations sont traitées dans le chef de l'employé comme salaire imposable soumis aux taux normaux d'imposition. Un règlement grand-ducal prévoit toutefois l'obligation pour l'employeur d'appliquer une retenue libératoire. Le taux varie suivant que la prestation est payable sous forme de capital (20%) ou sous forme de rente (10%);
- Exonération à concurrence de 50% des pensions versées sous forme de rente, à condition que les primes ou dotations constitutives aient été soumises à l'impôt sur le revenu;
- Exonération des prestations en capital dans la mesure où les primes ou dotations constitutives ont été imposées. Cette exonération s'applique également en cas de rachat des droits par l'affilié ou de transfert de ces droits auprès d'un nouvel employeur ;

- Un report d'imposition sur les dotations constituées avant le 1er janvier 1999 est prévu en cas de transfert des droits correspondants auprès d'un nouvel employeur;
- Encouragement fiscal des salariés résidents et non résidents participant au plan à concurrence d'un montant annuel de LUF 48.000.-, quelle que soit la forme du paiement de la pension.

### **Le projet de loi amendé**

Les dispositions fiscales prévues par le projet de loi initial avaient soulevé un certain nombre de critiques aussi bien au niveau du traitement des entreprises qu'à celui du traitement des salariés:

#### *Au niveau du traitement fiscal des entreprises :*

Le degré de déductibilité fixé à 60.000.- LUF avait été critiqué par l'ensemble des chambres ayant avisé le projet, bien que pour des raisons divergentes:

- Pour la Chambre des Employés Privés cette limite constituait une pénalisation dans le chef des employés privés par rapport à la fonction publique. La différence existant entre la pension du secteur non contributif et la pension maximale théorique du secteur contributif serait, en effet, bien plus importante que celle calculée par le Gouvernement.
- La Chambre de Travail, pour sa part, estimait la limite de 60.000.- LUF trop élevée dans l'optique de la défense des intérêts des ouvriers. Ce haut degré de déductibilité procurerait des avantages fiscaux exagérés par l'intermédiaire des entreprises à des bénéficiaires de hauts revenus.
- Pour la Chambre de Commerce, enfin, la limitation de la déductibilité était à considérer comme étant contraire au principe de l'équité fiscale dans la mesure où toute dépense d'exploitation doit être en principe intégralement déductible.

#### *Au niveau du traitement fiscal des employés :*

Les principales critiques qui avaient été exprimées à cet égard étaient les suivantes :

- La généralisation de l'imposition réservée jusque-là aux seuls bénéficiaires d'assurances de groupe et aux bénéficiaires individuels de l'assurance directe en général risquerait de défavoriser également les autres régimes, qu'ils soient internes ou externes;
- approche estimée inéquitable dans la mesure où ceux qui n'atteindraient pas l'âge de 65 ans ne pourraient pas bénéficier de la pension complémentaire pour laquelle ils auraient toutefois payé des impôts tout au long de leur vie active;
- alors que l'employé n'a pas le libre choix de s'affilier ou non au régime d'assurance complémentaire de l'entreprise, il serait par contre contraint, si l'entreprise ne prend pas à charge le paiement de l'impôt libérateur de 10% (rente viagère) ou de 20% (capital unique), de s'acquitter tout au long de sa carrière d'une charge fiscale grandissant prévisiblement avec l'âge de l'affilié;

- compte tenu du traitement fiscal différent en cas de rente viagère, respectivement de versement en capital, se posait également la question de savoir quelle serait la situation si un employeur décidait au fil du temps de modifier son régime de pensions complémentaires, en passant d'un mode de versement à l'autre;
- enfin, la solution retenue avait été qualifiée de discriminatoire à l'égard des frontaliers, ceci dans la mesure où les dispositions en vigueur prévoient généralement le principe de l'imposition des assurances complémentaires dans le pays de résidence du bénéficiaire.

Face à ces critiques les auteurs du projet de loi ont procédé à différents amendements.

En général on peut retenir que la version amendée du projet de loi sous rubrique abandonne la taxation des salariés "à l'entrée" au profit d'une taxation "à la sortie" et qu'elle élargit, en partie, les possibilités de déduction fiscale des charges de constitution des pensions dans le chef des employeurs.

#### (a) Le traitement fiscal des entreprises

Le projet de loi amendé maintient le principe d'une limitation de la déductibilité dans le chef des entreprises en fonction des dépenses nécessaires au financement d'une pension complémentaire maximale de référence, correspondant à la différence entre la pension maximale théorique du nouveau régime statutaire et celle du régime général d'assurance pension. La nouvelle version renonce par contre à la fixation définitive de la pension de référence au montant de 60.000.- francs au profit d'une fixation annuelle de la pension de référence, qui tienne mieux compte de l'évolution des pensions des secteurs public et privé.

Cette augmentation nette du niveau de pension complémentaire pouvant être constituée en déduction fiscale a toutefois été en partie compensée par une modification au niveau de la déductibilité des charges. En effet, alors que le projet initial autorisait la déduction complète des charges engagées à concurrence de la limite fixée (à savoir 60.000.- francs), dans la version amendée les dotations aux provisions, les allocations aux fonds de pension externes, ainsi que les cotisations et primes d'assurance ne sont désormais déductibles qu'à concurrence de 60% de leur montant nécessaire au financement de la pension complémentaire ne dépassant pas la pension maximale de référence.

Quant aux autres aspects de la déductibilité des charges liées aux pensions complémentaires, les amendements gouvernementaux n'ont pas entraîné de grands changements.

#### (b) Le traitement fiscal des salariés

Le projet amendé abandonne l'imposition au moment de la constitution des droits au profit d'une imposition lors du versement des prestations de pensions complémentaires, et ce indépendamment du support de financement utilisé (modes interne/externe). Le traitement fiscal proposé varie par contre en fonction du type de prestation fournie:

- en cas de versement sous forme de rentes périodiques les pensions complémentaires s'ajoutent aux autres revenus éventuels et sont imposables aux taux normaux dans la catégorie des revenus de pensions et de rentes - étant entendu que l'exemption de 50% de ces rentes prévue par le projet de loi initial est éliminée -;
- les pensions complémentaires versées sous forme de capital sont imposables dans la catégorie des revenus d'occupations salariées pour les droits constitués en régime interne, et dans celle des revenus divers pour les droits constitués en régime externe - dans les deux cas le capital est soumis à une imposition forfaitaire de 20% sans possibilité de déduction.

Enfin on mentionnera qu'à l'instar du projet initial la version amendée permet la déduction, dans le chef des salariés et à concurrence de 48.000.- francs par an, des cotisations personnelles prélevées aux fins de constitution des droits à la pension.

### **La proposition du Conseil d'Etat**

Dans son avis du 2 mars 1999, le Conseil d'Etat a analysé les différentes options fiscales prévues par le projet de loi initial et par le projet amendé et s'est finalement prononcé en faveur d'une imposition à l'entrée :

#### (a) Le régime fiscal au niveau du salarié affilié

Le Conseil d'Etat constate que la solution d'imposition à la sortie proposée par le projet amendé correspond au traitement actuellement applicable à la majorité des régimes internes. A cet égard il donne à considérer qu'après la mise en place du cadre légal sous rubrique l'exonération à l'entrée devient plus difficilement justifiable dans la mesure où les affiliés disposeront dès lors d'un droit acquis. En effet, les biens et avantages, tant en espèces qu'en nature, mis à disposition du contribuable dans le cadre du revenu net provenant d'une occupation salariée, et donc les avantages en nature qui y sont liés, sont à considérer comme recettes. Le Conseil d'Etat estime partant que légiférer différemment en matière de pensions complémentaires ne se justifie pas davantage que dans une autre matière et que l'introduction d'exceptions au principe général de l'imposition des avantages en nature lors de leur octroi compliquerait inutilement la législation fiscale.

Ce même argument de la garantie des droits explicites à l'affilié et de la portabilité de ces droits est également avancé par le Conseil d'Etat à l'encontre des critiques exprimées par certaines chambres professionnelles en ce qui concerne l'imposition à l'entrée, à savoir qu'une partie des affiliés n'atteindront pas l'âge auquel ils pourraient avoir droit aux prestations. A cet égard le Conseil d'Etat rappelle aussi que c'est la raison pour laquelle les primes versées à ce jour aux caisses patronales autonomes et aux assurances de groupe ainsi qu'aux bénéficiaires individuels de l'assurance directe sont sujettes à l'imposition dans le chef du bénéficiaire au titre des avantages en nature.

Enfin, il est relevé qu'en introduisant une déductibilité limitée des dotations aux provisions, des primes d'assurances ou des cotisations, le projet amendé aboutit en fin de compte à générer un impôt pendant la période de constitution des droits, en sus de l'imposition à la sortie, générant ainsi une situation de double imposition.

Le Conseil d'Etat relève également qu'un régime fiscal basé sur une imposition à l'entrée a l'avantage d'assurer des rentrées plus continues au niveau des recettes de l'Etat et de pallier les lacunes du régime actuel.

(b) Le régime fiscal au niveau de l'employeur

Le Conseil d'Etat s'oppose à la solution préconisée par le projet de loi amendé, à savoir la limitation de la déductibilité dans le chef de l'employeur. Une telle taxation est jugée difficilement justifiable dans la mesure où pour des raisons de cohérence fiscale et de justice sociale il serait important de garder le principe selon lequel les dépenses provoquées exclusivement par l'entreprise sont déductibles. Le Conseil d'Etat donne également à considérer qu'une déductibilité intégrale des contributions patronales éviterait les complications d'ordre fiscal, notamment en cas de transfert des provisions d'un employeur à l'autre.

Dans le cas où les auteurs du projet de loi décideraient de maintenir leur approche, le Conseil d'Etat préconise d'abandonner la fixation de la limitation de déductibilité à un montant absolu à déterminer par règlement grand-ducal au profit d'une approche similaire à celle adoptée en Belgique. Le régime belge admet la déductibilité des cotisations patronales d'assurance complémentaire contre la vieillesse et le décès à condition, notamment, que les prestations en cas de retraite tant légales qu'extralégales, exprimées en rentes annuelles, ne dépassent pas 80% de la dernière rémunération brute annuelle normale et tiennent compte d'une durée normale d'activité professionnelle.

Dans ce contexte le Conseil d'Etat rappelle que la finalité d'un régime complémentaire de pension est de permettre à un employé retraité de maintenir un niveau de revenus comparable à celui qu'il avait auparavant et qu'il est partant nécessaire que la somme de sa pension légale et de sa pension complémentaire puisse atteindre un niveau acceptable. Enfin, il donne à penser que la solution proposée par le projet amendé comporterait des lourdeurs administratives considérables et serait entachée d'un manque de transparence.

(c) La solution alternative proposée par le Conseil d'Etat

Les principes et objectifs sur lesquels le Conseil d'Etat a basé ses considérations sont les suivants :

- encourager la mise en place de régimes complémentaires de pension comme compléments aux régimes légaux;
- prévoir des dispositions antiabus afin de décourager le paiement des salaires différés excessifs;
- éviter des déperditions excessives sur le budget de l'Etat en raison de la présence non négligeable de travailleurs frontaliers et de cadres expatriés ne s'établissant pas au pays au moment de leur retraite;
- prévoir un cadre légal et fiscal qui soit au moins aussi favorable que celui existant pour les plans individuels de retraite (troisième pilier);
- faciliter le passage d'un régime interne vers un régime externe, notamment au moment de l'entrée en vigueur de la loi;
- respecter les principes sous-jacents en matière fiscale;



- rester cohérent avec les dispositions du projet de loi relatif aux „fonds de pension internationaux" en n'excluant pas de fait le recours aux véhicules que ce dernier projet entend mettre en place;
- s'inspirer des solutions et expériences faites dans les pays où les régimes complémentaires de pension ont déjà eu l'occasion de faire leurs preuves;
- favoriser, là où possible, les régimes qui semblent présenter la plus grande flexibilité, à savoir ceux à contributions définies, et ceux à prestations définies de type "step rate";
- tendre à la simplicité et à la transparence dans l'intérêt de toutes les parties impliquées.

Compte tenu des principes et objectifs énumérés ci-avant, le Conseil d'Etat se prononce en faveur du principe imposition à l'entrée aux fins de résoudre valablement le problème délicat et difficile inhérent à la situation particulière du Grand-Duché, à savoir la présence de nombreux salariés non résidents. Comme corollaire de cette imposition à l'entrée, il n'y aurait plus aucune imposition à la sortie.

Pour le Conseil d'Etat l'imposition à l'entrée devrait avoir lieu à un taux forfaitaire réduit, mais uniquement dans la mesure où l'avantage accordé n'est pas excessif. Au-delà d'une certaine limite ou d'un plafond à fixer, l'imposition aurait lieu au taux marginal. En ce qui concerne ce seuil, le Conseil d'Etat se prononce en faveur d'un seuil exprimé en pour-cent de la dernière rémunération annuelle normale, plutôt que de référer à un niveau de pension de référence absolu. Par ailleurs il estime préférable de fixer ce seuil par rapport aux dotations ou contributions patronales, plutôt que par rapport aux prestations. Compte tenu de ces considérations, le Conseil d'Etat propose de fixer le seuil jusqu'où les contributions patronales seront imposées au taux de faveur à 20% de la rémunération annuelle normale. Au-delà de ce niveau l'avantage en nature serait donc globalisé avec les autres revenus du salarié et ne bénéficierait donc plus du régime de faveur.

Quant à la détermination du taux d'imposition de faveur, le Conseil d'Etat préconise le recours à un taux apte à encourager les entreprises à mettre en place des régimes de pensions complémentaires. S'inspirant du texte du projet de loi initial le Conseil d'Etat propose un taux d'imposition forfaitaire à l'entrée de 20%.

Le Conseil d'Etat se base également sur les dispositions prévues par le projet de loi initial en préconisant la prise en charge de cette imposition à un taux forfaitaire par l'employeur. Cette option est motivée par le fait que le taux d'imposition proposé, bien qu'encourageant pour la mise en place de plans de pensions complémentaires, risque en même temps d'être trop élevé pour les salariés à revenu plus modeste et qui devraient également pouvoir bénéficier du nouveau cadre légal créé.

Il est précisé dans ce contexte que la prise en charge de l'imposition à un taux forfaitaire par l'employeur ne peut être considérée comme une dépense déductible dans le chef de l'entreprise dans la mesure où il s'agit en réalité d'un impôt dû par l'affilié mais pris en charge par l'employeur. En vertu du principe de la déductibilité des dépenses d'exploitation, les dotations mêmes seraient elles par contre à considérer comme entièrement déductibles et ce également pour tout montant de

provisionnement dépassant le seuil de déductibilité, à savoir pour tout montant supérieur à 20% du revenu annuel normal.

En ce qui concerne la déductibilité des cotisations personnelles à supporter, le cas échéant, par l'affilié, le Conseil d'Etat estime judicieux de fixer un seuil global tenant compte du fait que le paiement de primes par l'entreprise et le paiement par l'affilié peuvent être cumulatifs. Il est ainsi proposé d'inscrire que la cotisation personnelle à un régime complémentaire de pension est déductible dans le chef du salarié si la somme de la prime annuelle versée par l'employeur et de la cotisation annuelle payée par l'affilié ne dépasse pas un plafond approprié de la rémunération annuelle normale de l'affilié, par exemple 25%. Cela étant, pour le Conseil d'Etat l'affilié devra toujours avoir la possibilité de déduire ses cotisations personnelles à concurrence d'un plafond approprié, par exemple 5%.

### **Le texte de la Commission**

Après examen des développements et commentaires du Conseil d'Etat sur le projet de loi, la Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale s'est convaincue des avantages que présente la solution de l'imposition à l'entrée.

La Commission de la Santé et de la Sécurité Sociale a également suivi la proposition du Conseil d'Etat en ce qui concerne le niveau du seuil de déductibilité dans le chef de l'entreprise, à savoir une déductibilité limitée en raison des dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance qui n'excèdent pas 20% de la rémunération annuelle ordinaire de l'affilié. Le choix de se baser sur le volume des dotations plutôt que sur celui des prestations présente, en effet, plusieurs avantages. Tout d'abord il facilite le calcul dans la mesure où il ne préjuge pas des différents types de plans de pension possibles, à savoir à cotisations définies, à prestations définies en mode set-off ou à prestations définies en mode step-rate. Cette liberté d'action pour l'entreprise est d'autant plus importante que parmi les entreprises offrant des régimes de pension complémentaire bon nombre sont des filiales de groupes étrangers et appliquent le système instauré par la maison mère. De même cette approche devrait faciliter la tâche des entreprises tout comme celle des autorités compétentes au cas où une entreprise déciderait de passer du mode interne au mode externe.

La Commission de la Chambre a par contre opté pour une autre approche en ce qui concerne l'agencement de la déductibilité dans le chef de l'entreprise. Tout d'abord, le taux de l'imposition forfaitaire dans le chef du salarié et à charge de l'employeur a été arrêté à 25% au lieu des 20% proposés par le Conseil d'Etat, et ce même au-delà du seuil de déductibilité. Partant de là, dans le cas où les dotations de l'employeur ne dépasseraient pas le seuil de déductibilité, ce dernier peut déduire l'intégralité des coûts encourus, à savoir la dotation et l'impôt dû par l'affilié sur base de cette dotation, à titre de dépenses d'exploitation. Par contre, pour tout montant provisionné dépassant le seuil de déductibilité, ni le montant des dotations, ni l'impôt dû par le salarié et versé par l'entreprise ne sont plus déductibles dans le chef de l'employeur.

En ce qui concerne enfin la déductibilité dans le chef du salarié en cas de cotisation personnelle à un régime complémentaire de pension, la Commission de la Chambre

estime que la proposition faite par le Conseil d'Etat constitue une piste intéressante qu'il serait utile d'explorer. Toutefois, dans le cadre du projet de loi sous rubrique, elle a décidé de maintenir les dispositions actuelles qui s'appliquent également en cas de prévoyance vieillesse personnelle. Les retenues opérées sur salaire en cas de cotisation personnelle de l'affilié ne seront donc déductibles que jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 48.000 LUF.

### **Deuxième avis complémentaire du Conseil d'Etat**

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'Etat procède notamment à une analyse de la position de la Commission quant au seuil de déductibilité dans le chef de l'entreprise. Se basant sur une proposition formulée par des experts, le Conseil d'Etat propose d'opérer une distinction entre les régimes à contributions définies et ceux à prestations définies. La déductibilité dans les régimes à contributions définies serait dès lors limitée à 20% de la rémunération annuelle ordinaire de l'affilié alors que pour les régimes à prestations définies le seuil de déductibilité serait fixé à 72% de la rémunération annuelle ordinaire de l'affilié. D'après le Conseil d'Etat cette formule permettrait d'éviter que certains salariés bénéficient de prestations très élevées alors que d'autres seraient exclus du régime de pensions complémentaires.

Par ailleurs, afin que la structure de rémunération d'une entreprise n'influence pas le niveau des dotations ou cotisations patronales, le Conseil d'Etat estime souhaitable de se référer au „revenu brut provenant d'une occupation salariée" plutôt qu'à la rémunération annuelle ordinaire.

Après un échange de vues, la Commission a finalement opté pour le maintien du texte qu'elle avait proposé. Toutefois, afin de tenir compte des arguments avancés par le Conseil d'Etat dans son deuxième avis complémentaire, la Commission a décidé d'adopter, à titre transitoire, le texte proposé par le Conseil d'Etat en ce qui concerne les régimes à prestations définies. Tous les régimes mis en place après l'entrée en vigueur du projet de loi sous rubrique, qu'ils soient à contribution ou à prestation définie seront par contre soumis au seuil unique de déductibilité fixé à 20% de la rémunération annuelle ordinaire de l'affilié.

## **2. L'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension**

### Les origines de l'assurance insolvabilité

Depuis 1980, le Gouvernement luxembourgeois a été confronté à une directive CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur. L'article 8 de cette directive du 20 octobre 1980 dispose que : « Les Etats membres s'assurent que les mesures nécessaires sont prises pour protéger les intérêts des travailleurs salariés et des personnes ayant déjà quitté l'entreprise ou l'établissement de l'employeur à la date de la survenance de l'insolvabilité de celui-ci, en ce qui concerne leurs droits acquis, ou leurs droits en cours d'acquisition, à des prestations de vieillesse, y compris les prestations de survivants, au titre de régimes

complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existants en dehors des régimes légaux de sécurité sociale. »

Dans sa présentation des options politiques en matière de pensions complémentaires du 20 juillet 1995, le Ministère de la Sécurité Sociale constate que la protection des droits acquis en cas d'insolvabilité est extrêmement précaire en droit luxembourgeois. En outre cette prise de position relève que « l'absence d'un système de garantie sérieux en droit interne se trouve en porte-à-faux par rapport aux dispositions du droit communautaire et de son interprétation jurisprudentielle et comporte pour l'Etat luxembourgeois le danger de se voir confronté à une action en dommages-intérêts de la part de titulaires de droits lésés. »

La première approche que le Ministère de la Sécurité Sociale envisageait à l'époque pour remédier à cette situation consistait à favoriser les régimes externes où les provisions faites au profit des salariés et des bénéficiaires de pensions échappent à la masse de la faillite et restent donc disponibles pour honorer les engagements à l'égard des ayants droit. En effet, l'obligation de transformer les régimes internes existants en régimes externes, telle qu'elle était par exemple prévue par la loi COLLA belge, mettrait les promesses de pension complémentaire à l'abri des faillites de l'entreprise. Cette abolition n'a toutefois pas été envisagée, parce qu'elle aurait sorti des sommes d'argent trop importantes des entreprises pour les drainer vers des régimes externes. Par contre il fut décidé de garantir l'égalité de traitement des deux régimes sur le plan fiscal.

La deuxième approche envisagée tendait à créer des garanties au sein des régimes internes soit par la technique de la dation en gage soit par la création d'une institution de garantie telle qu'elle existe en Allemagne.

La note sur les options politiques en matière de pension complémentaire donne une présentation très détaillée de la dation en gage qu'elle définit comme suit :

« La dation en gage, organisée dans les articles 2073 et suivants du code civil, consiste en la remise par le débiteur à son créancier d'un bien qui lui est donné en gage en vue de garantir sa créance. En cas de faillite, le créancier gagiste se fera passer sa créance avant celle des créanciers chirographaires en se faisant payer par préférence sur les biens qui constituent le gage. »

L'exposé des motifs du projet de loi précise la notion de la dation en gage dans le contexte des pensions complémentaires : « L'employeur, en sa qualité de débiteur, met en gage au profit des salariés une partie de ses actifs correspondant à la valeur actuelle des engagements qu'il a pris en matière de pension. Lorsque l'employeur a eu recours à une assurance de couverture pour ses engagements et que dès lors ses actifs comportent les réserves mathématiques de ces contrats d'assurance, ces réserves pourraient constituer des gages. L'effet attendu de cette opération est la garantie du paiement des pensions complémentaires constituées en cas de faillite. »

A l'époque, les inconvénients de la dation en gage ont été clairement soulignés:

non seulement elle est d'une grande complexité, mais encore elle ne permet pas de régler le problème du rang des différents créanciers gagistes et privilégiés.

Quant à la création d'une institution de garantie nationale à l'instar de celle qui existe en Allemagne, cette solution n'a pas été retenue pour la raison que les

experts consultés étaient d'avis : « qu'il n'est guère possible d'organiser un tel fonds de garantie à Luxembourg, alors que les risques seraient insuffisamment étalés ». Par ailleurs, il a été relevé que « l'institution d'un tel fonds de garantie peut difficilement être envisagée dans une période d'incertitude ou de mutation économique ou des pans entiers de l'économie risquent de s'effondrer ou de subir des restructurations. »

Comme les entreprises concernées étaient opposées tant à la sortie obligatoire de fonds de leur entreprise exigée par l'externalisation du régime qu'au blocage de certains actifs exigés par la dation en gage, la Fédération des Industriels luxembourgeois (FEDIL) a profité de ses bonnes relations avec le BDV (Bundesvereinigung der Arbeitgeerverbände) pour mettre en contact le Gouvernement luxembourgeois avec le PSVaG. Ces contacts avec le PSVaG allemand sont évoqués pour la première fois dans l'exposé des motifs du projet de loi déposé le 2 août 1997 où l'affiliation obligatoire de tous les régimes internes des entreprises luxembourgeoises au PSVaG est envisagée.

Aussi l'article 16 du projet de loi précise-t-il que dans le cadre d'un fonds de pension interne, les engagements de l'entreprise font obligatoirement l'objet d'une couverture d'assurance insolvabilité auprès de l'organisme désigné par le Gouvernement.

Ce monopole accordé par la loi à une institution a soulevé l'opposition formelle du Conseil d'Etat et le texte du projet de loi a été modifié de façon à permettre que des organismes ou entreprises autres que le PSVaG puissent offrir aux régimes complémentaires de pension internes une assurance insolvabilité. L'actuel article 21 de la loi sur les régimes complémentaires de pension, remplaçant l'article 16 du projet de loi, prévoit une assurance obligatoire des entreprises en question auprès d'un organisme ou d'une entreprise assurant le risque insolvabilité dûment agréé par le Gouvernement.

En été 1998, le Gouvernement luxembourgeois fut saisi d'une solution alternative luxembourgeoise en matière d'assurance insolvabilité inspirée de l'assurance insolvabilité suédoise, modèle sur lequel les experts ne se sont pas prononcés à l'époque. La version initiale proposée consistait dans la création d'une société mutuelle d'assurance de droit luxembourgeois regroupant les entreprises concernées et couvrant le risque insolvabilité par le biais de l'assurance crédit et par l'accès direct à la capacité mondiale de réassurance. Comme les organisations patronales concernées, à savoir la Fédération des Industriels luxembourgeois (FEDIL) et l'Association des banques et banquiers, Luxembourg (ABBL), n'ont pas renoncé à leur projet d'affilier les entreprises luxembourgeoises au PSVaG allemand, le Gouvernement luxembourgeois a décidé de poursuivre les négociations tant avec le Gouvernement allemand qu'avec le PSVaG tendant à permettre au PSVaG d'étendre l'assurance insolvabilité allemande aux entreprises luxembourgeoises ayant un régime de pension complémentaire interne.

#### Les avantages de la solution PSVaG

- La solution PSVaG, une solution faisant résulter les droits des affiliés envers le PSVaG directement de la loi.

- En Allemagne, les droits des bénéficiaires découlent en cas de sinistre directement de la loi (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) et non pas du contrat d'assurance.
- Au Luxembourg, les droits des bénéficiaires découlent de la loi relative aux pensions complémentaires. Le traité international assure la coordination entre ces deux législations.

La solution PSVaG fait dépendre les droits des bénéficiaires directement de la loi relative aux régimes complémentaires de pension respectivement du traité international conclu entre l'Allemagne et le Luxembourg. Ainsi le PSVaG ne peut pas refuser sa couverture au motif que l'entreprise n'a pas respecté ses obligations (notamment affiliation au PSVaG, paiement des cotisations...). Il ne peut pas non plus s'engager contractuellement au-delà de ce qui est prévu par la loi, respectivement le traité international. Au moment du sinistre la loi crée une relation directe entre l'affilié et le PSVaG.

- La solution PSVaG ne tient pas compte de la bonité des risques.

Un autre point fort de la solution PSVaG consiste dans le fait que l'affiliation des entreprises au PSVaG se fait sans analyse de la bonité des risques de l'entreprise. En effet, si l'assureur insolvabilité avait la possibilité de refuser cette couverture, le refus de l'assurance insolvabilité n'impliquerait pas nécessairement l'abolition du régime interne de l'entreprise et la directive 80/987 CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur mettrait la couverture du risque insolvabilité à charge de l'Etat. Par ailleurs, une assurance insolvabilité pratiquant l'examen de la bonité des risques avec possibilité de refus de la couverture est à déconseiller non seulement parce qu'elle conduit à un engagement implicite de l'Etat, mais aussi pour des raisons juridiques et politiques :

- 1) Du point de vue juridique, il ressort de l'article 21 de la loi du 8 juin 1999 qu'« une entreprise ayant adopté un régime interne de pension complémentaire doit s'affilier obligatoirement auprès d'un organisme ou d'une entreprise assurant le risque insolvabilité dûment agréé par le Gouvernement ». Etant donné que l'article 21 impose à tout régime complémentaire de pension de s'assurer, il attribue à l'Etat le devoir de créer un environnement juridique permettant aux entreprises de satisfaire à cette obligation.
- 2) Du point de vue politique, il est inconcevable de permettre que l'assurance insolvabilité soit refusée à une entreprise dont le régime complémentaire de pension a été fiscalement favorisé durant dix, vingt, voire trente ou quarante ans.

- La solution PSVaG est une solution qui conduit à des taux de prime fluctuants mais intelligibles.

Le taux de prime de l'assurance insolvabilité est en période longue fonction du pourcentage des entreprises assurées qui tombent en faillite ainsi que du montant moyen des engagements couverts. D'une année à l'autre, la fluctuation du taux de prime est d'autant plus forte que la communauté de risque en assurance insolvabilité est plus petite. Du fait qu'il regroupe quelque trente mille entreprises, le

PSVaG non seulement évite que des faillites importantes ne conduisent à des taux de prime exorbitants, mais il est également pratiquement certain que le taux de prime ne s'annule jamais. Les entreprises luxembourgeoises affiliées au PSVaG devront payer régulièrement des cotisations au PSVaG et ceci même en l'absence de faillites au Grand-Duché. Par contre ces mêmes entreprises profiteront du soutien d'une communauté de risque formée de quelque trente mille entreprises lorsqu'il s'agit de faire face aux conséquences d'une faillite de l'une d'entre elles.

#### La compatibilité de la solution du PSVaG avec le droit communautaire.

La solution du PSVaG a soulevé un certain nombre de questions au niveau du droit communautaire :

- les directives communautaires en matière d'assurances s'appliquent-elles en la matière ?
- le PSVaG est-il une entreprise au sens des règles de concurrence du droit communautaire ?
- si oui, le PSVaG remplit-il une mission d'intérêt économique général justifiant ainsi une restriction de la concurrence ?
- le Gouvernement peut-il librement choisir l'organisme chargé de cette mission, en l'occurrence le PSVaG ?

#### Est-ce que le PSVaG est une assurance au sens des directives communautaires portant coordination des législations des Etats membres relatives à l'accès à l'activité d'assurance ?

La directive 73/239/CEE du Conseil du 24 juillet 1973 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant l'accès à l'activité d'assurance directe autre que l'assurance sur la vie et son exercice exclut explicitement de son champ d'application les assurances comprises dans un régime légal de sécurité sociale.

La directive 88/357/CEE du Conseil du 22 juin 1988, portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant l'assurance directe autre que l'assurance sur la vie, fixant les dispositions destinées à faciliter l'exercice effectif de la libre prestation de services et modifiant la directive 73/239/CEE, précise en son article 2 §2 qu'elle n'est pas applicable aux opérations, entreprises, institutions et organismes auxquels la première directive ne s'applique pas.

La question qui se pose est de savoir si les directives citées s'appliquent en la matière. Il s'agit donc de savoir si on se trouve bien dans le domaine de la protection sociale.

La protection sociale est définie comme l'ensemble des mesures par lesquelles la société entend protéger les individus contre les risques sociaux.

Le PSVaG est une association mutuelle d'assurance dont l'objet social et le financement ont été déterminés par la loi allemande modifiée du 19 décembre 1974 (Gesetz zur Verbesserung des betrieblichen Altersversorgung). La loi luxembourgeoise relative aux régimes complémentaires de pension s'inspire de la législation allemande et définit les conditions d'affiliation et l'étendue de cette

assurance. Le seul but recherché par le législateur consiste à assurer la protection sociale des bénéficiaires d'une pension complémentaire. D'après ces considérations, l'organisme chargé d'assurer ce risque d'insolvabilité, en l'occurrence le PSVaG ferait partie de la législation sociale et en conséquence il serait exclu du champ d'application des directives précitées (Voir à cet égard l'arrêt Barber CJCE 17 mai 1990 Recueil 1990, p. I-1889).

Même si le PSVaG ne tombe pas sous les directives communautaires en matière d'assurance, il faut se demander si les règles du droit communautaire interdisant en principe toute restriction de la concurrence s'appliquent en la matière. Il s'agit dès lors de répondre à deux questions fondamentales qui se résument comme suit :

Est-ce que le PSV est une entreprise au sens des règles de concurrence du droit communautaire et, dans l'affirmative, est-ce que le PSV assure une mission d'intérêt économique général permettant de faire échec à ces règles ?

### **Est-ce que le PSVaG est une entreprise au sens des règles du droit communautaire ?**

Les règles de concurrence du traité CE ne s'appliquent qu'aux entités qui sont des entreprises au sens des articles 85 et suivants (devenus art. 81 CE et suivants). Or, étant donné que cette notion d'entreprise n'est définie par aucun texte, il a fallu attendre la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) afin d'obtenir des précisions quant à la notion d'entreprise.

Dans un arrêt important, l'arrêt Höfner (CJCE 23 avril 1991), la Cour énonce que « la notion d'entreprise comprend toute entité exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette entité et de son mode de financement ».

Elle précise que dès lors que l'activité considérée est susceptible d'être exercée, au moins en principe, par une entreprise dans un but lucratif, elle est considérée comme de nature économique et l'organisme qui l'exerce comme une entreprise.

La Cour a par la suite été amenée à préciser la notion d'entreprise et on peut résumer les principaux critères retenus par la Cour comme suit :

- 1) indifférence de la structure juridique
- 2) autonomie économique
- 3) indifférence à la nature publique ou privée de l'entreprise
- 4) indifférence au mode de financement
- 5) prise en compte de la nature de l'activité

Seul une entité poursuivant une activité de nature économique est une entreprise au sens du droit communautaire. Il convient dès lors d'analyser si l'assurance insolvabilité telle que prévue par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension constitue une activité de nature économique.

La Cour dans l'arrêt Poucet et Pistre (CJCE, 17 février 1993, Rec. I-p. 664), dit que la notion d'entreprise au sens des articles 85 et 86 du traité, ne vise pas les organismes chargés de la gestion de régimes de sécurité sociale, tels que ceux décrits dans le jugement de renvoi. En l'espèce il s'agissait de savoir si la caisse



mutuelle régionale du Languedoc-Roussillon, organisme chargé de la gestion du régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles, et son organisme conventionné, les Assurances Générales de France, ainsi que la caisse autonome nationale de compensation de l'assurance vieillesse des artisans de Clermont-Ferrand sont des entreprises au sens du droit communautaire.

La Cour précise que les caisses en cause ne sont pas des entreprises au motif qu'elles gèrent des régimes obéissant au principe de solidarité et qu'elles poursuivent, dès lors, une activité sociale plutôt qu'économique.

On remarque donc à la lecture de cet arrêt que la Cour attache beaucoup d'intérêt à la notion de solidarité.

En Allemagne, le législateur a confié la gestion de l'assurance insolvabilité au PSVaG. La solidarité entre affiliés (entreprises) constitue un élément clé du régime d'assurance insolvabilité retenu par le législateur allemand :

- l'affiliation au PSV est obligatoire  
en ce qui concerne ce caractère, il y a lieu de préciser que la CJCE dans deux arrêts récents du 21 septembre 1999 (Brentjens c. Stichting Bedrijfspensioenfond voor de handel in bouwmaterialen, affaire C-115/97 et Drijvende Bokken c. Stichting Pensioenfond voor de vervoer-en havenbedrijven, affaire C-219/97) énonce que les articles 86 et 90 du traité CE (devenus articles 82 CE et 86 CE) ne s'opposent pas à ce que les pouvoirs publics confèrent à un fonds de pension un caractère obligatoire et le droit exclusif de gérer dans un secteur déterminé un régime de pension complémentaire.
- le financement du PSV se fait par un système de répartition
- le PSV n'a aucun but lucratif
- le mode de calcul des cotisations ne tient pas compte du risque d'insolvabilité de l'entreprise concernée
- lors du calcul des cotisations, le PSVaG applique strictement la loi et il n'a donc aucune possibilité d'influer sur le montant des cotisations.

Ces éléments permettent donc de conclure, au regard de la jurisprudence de la Cour précitée que le PSVaG n'est pas une entreprise au sens du droit communautaire et partant ne tombe pas sous les règles de concurrence du droit communautaire.

Cependant en raison d'une jurisprudence peu nombreuse en cette matière, il est plus prudent de partir de l'hypothèse que le PSV constitue une entreprise au sens du droit communautaire et de déterminer si la mission spécifique que doit remplir le PSVaG permet éventuellement de faire échec aux règles de concurrence du droit communautaires.

Il convient dès lors d'examiner si le PSVaG remplit une mission d'intérêt économique général nécessitant l'exclusion des règles de concurrence du droit communautaire afin d'accomplir la mission qui lui a été impartie.

**Est-ce que le PSVaG assure une mission d'intérêt économique général permettant de faire échec aux règles de concurrence du droit communautaire ?**

Alors que l'article 90 §1 dispose que les entreprises auxquelles l'Etat accorde des droits spéciaux ou exclusifs doivent respecter les règles du traité et notamment celles prévues aux articles 6 et 85 à 94 inclus, l'article 90 §2 permet de justifier des exceptions.

En effet, cette disposition soustrait les entreprises chargées de la gestion de services d'intérêt économique général aux règles de concurrence si l'application de ces règles fait échec à l'accomplissement en droit ou en fait de la mission particulière qui leur a été impartie.

Il en est ainsi si ces entreprises sont incapables d'accomplir leur tâche de manière adéquate en l'absence de la restriction de la concurrence.

L'article 90 pose donc les bases fondamentales de l'équilibre voulu par le Traité entre service public et concurrence. Il n'édicte pas l'interdiction absolue des monopoles légaux, mais il organise un régime dérogatoire au principe de concurrence, lorsque l'exception est justifiée par l'exercice d'une mission d'intérêt économique général et que le développement des échanges n'est pas affecté dans une mesure contraire à l'intérêt de la Communauté.

La question qui se pose à ce stade est de savoir si le PSVaG assure une mission d'intérêt économique général.

Il faut tout d'abord relever que bien que la notion d'intérêt économique général ne soit pas expressément définie par le traité de Rome, les conditions d'application de l'article 90 §2 sont en revanche davantage identifiées. Il faut relever en premier lieu que toute entreprise est visée, qu'elle soit privée ou publique, dans la mesure où il s'agit d'une « entité économique » exerçant une activité de nature commerciale. Encore faut-il que la gestion de ce service ait été confiée à l'entreprise par un acte exprès et contraignant de la puissance publique (un contrat de concession émanant d'un Etat ou d'une collectivité ou une loi instituant un monopole) et que cette gestion repose effectivement sur une entreprise clairement identifiée et ne découle pas seulement d'une autorisation ou d'un contrôle par les pouvoirs publics. La qualification d'intérêt économique général du service en cause ne suffit pas pour autant pour que l'entreprise qui en a la charge soit légitime à enfreindre les règles de concurrence. Il faut en plus que cette infraction à la concurrence soit jugée nécessaire à l'accomplissement, en droit ou en fait, de la mission ainsi exercée par l'entreprise. En effet, la concurrence doit constituer un véritable obstacle à l'exercice de la mission. Les institutions communautaires font application en la matière du test dit de proportionnalité pour mesurer combien il faut restreindre la concurrence en vue de la réalisation de l'objectif recherché, c'est-à-dire la satisfaction de l'intérêt économique général en cause.

Mais au-delà du régime juridique de l'article 90 § 2 la définition du service d'intérêt général reste la clé pour faire jouer l'exception aux règles de concurrence.

Longtemps, seule une liste énumérative de services d'intérêt économique général a pu être établie à la lecture des décisions de la Commission ou des arrêts de la Cour appelés à les qualifier, sans qu'aucun critère de définition ne s'en soit véritablement

dégagé. Ainsi ont pu être qualifiés de service d'intérêt économique général : la distribution d'eau, les services de télécommunications ou encore la distribution d'électricité. D'une manière générale les missions qui sont assignées aux services d'intérêt général et les droits spéciaux qui peuvent en résulter découlent de considérations d'intérêt général telles que, notamment la sécurité d'approvisionnement, la protection de l'environnement, la solidarité économique et sociale, l'aménagement du territoire, la promotion des intérêts des consommateurs. Ces derniers attendent en particulier des services de qualité à un prix abordable. Les spécificités économiques des activités concernées entrent également en compte. Ces activités ont en outre des effets indirects important pour l'ensemble de l'économie ou de la société, et nécessitent parfois des ressources rares ou d'importants investissements de long terme. En découlent quelques principes de fonctionnement essentiels : continuité, égalité d'accès, universalité, transparence.

En 1993, une évolution dans l'affirmation du principe de compatibilité des services d'intérêt général avec les règles du Traité a eu lieu. En effet dans l'arrêt Corbeau, qui mettait en cause le monopole légal du service courrier par la Régie royale des postes belges, la CJCE a souligné qu'en tout état de cause la concurrence peut être restreinte si « l'équilibre économique » de l'entreprise en charge du service public risque d'être compromis. La Cour a soulève de plus la spécificité que doit avoir l'activité en cause.

Dans un arrêt du 27 avril 1994, relatif à une affaire « Commune d'Almelo », la Cour affirme ces mêmes principes.

Qu'en est-il maintenant de l'exclusivité attribuée au PSVaG ? Est-ce qu'elle est couverte par l'article 90 §2 ?

On a vu que le système de financement du régime d'assurance insolvabilité pratiqué par le PSVaG est basé sur une forte solidarité entre les entreprises affiliées. Dans le cas de plusieurs assureurs couvrant le même risque, chacun d'entre eux essaierait d'attirer vers lui les « bons » risques moyennant de primes modestes en écartant par des primes prohibitives les « mauvais » risques qui finalement se retrouveraient sans couverture. On comprend dès lors que la présence d'un autre assureur couvrant le même risque entraînerait une rupture de l'équilibre économique et donc de la solidarité entre entreprises, d'autant plus que l'organisme chargé par les pouvoirs publics d'assurer le risque de l'insolvabilité doit accepter toutes les entreprises auxquelles la loi impose une assurance insolvabilité. Le droit exclusif accordé au PSVaG est indispensable pour éviter que les « bons » risques quittent le PSV et que celui-ci reste coincé avec les « mauvais » risques qu'il se verrait obligé d'assurer à un prix non-abordable.

Le fait d'accorder des droits exclusifs au PSVaG est donc compatible avec les règles de concurrence communautaire et il reste à savoir si le Gouvernement peut librement choisir le destinataire du droit exclusif de l'assurance insolvabilité.

**Est-ce que le Gouvernement est libre dans le choix de l'assureur insolvabilité?**

Le PSVaG constitue en droit allemand « ein beliehener Verein » et la loi luxembourgeoise relative aux régimes des pensions complémentaires suit l'exemple allemand en confiant au PSVaG les missions de l'assureur insolvabilité.

La nature de cette relation constitue donc une concession d'un service public.

Par concession de service public on entend l'acte partiellement conventionnel par lequel l'administration confie à une personne choisie à raison de ses qualités la gestion à ses risques et périls d'un service public, moyennant une rémunération perçue par les usagers de ce service.

Dans un arrêt du 4 octobre 1965, le Conseil d'Etat Comité du contentieux, a précisé que le ministre compétent est libre d'accorder ou de refuser la concession, celle-ci étant faite intuitu personae (CE, 4 octobre 1965, sàrl Euralux, Pas. 20,70).

## **II. PRÉSENTATION DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION**

La présente partie présente un bref aperçu du contenu de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

Elle donne certaines explications générales concernant les régimes complémentaires de pension, relève les différents droits des affiliés et fournit des indications relatives au financement et à l'autorité compétente en la matière (voir dans le point A.). Est traitée ensuite la fiscalité des régimes complémentaires de pension (voir dans le point B.).

### **A. LES GRANDS PRINCIPES DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION**

#### **1. Généralités**

La loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension s'inscrit dans le cadre du deuxième pilier. Au Luxembourg ce pilier s'est développé surtout dans les entreprises industrielles et commerciales d'origine étrangère ou de taille importante, ainsi que dans le secteur bancaire.

Outre la volonté du législateur luxembourgeois de donner un cadre légal à une pratique existante afin d'assurer les droits des salariés et de mettre sur un pied d'égalité du point de vue fiscal les différents régimes complémentaires de pensions, à savoir le financement interne au niveau de l'entreprise moyennant provisions au bilan et le financement externe prenant la forme soit d'un fonds de pension, soit d'une assurance de groupe, il s'agissait également de transposer au niveau national différentes directives communautaires<sup>1)</sup>.

- 
- 1) - Directive 80/987/CE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur ;
- Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale ;
- Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté ;
- Directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187/CE concernant le rapprochement des législations des Etats-membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement.

La loi du 8 juin 1999 définit dans son article 2 « le régime complémentaire de pension » comme « tout régime ou mécanisme issu d'une promesse de pension de nature collective, mis en place à l'initiative d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ».

La loi du 8 juin 1999 s'applique aux régimes complémentaires de pension mis en place par une entreprise ou un groupe d'entreprises au profit de ses salariés ou de certaines catégories de ceux-ci, afin de leur octroyer des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale en cas de retraite, de décès, d'invalidité ou de survie. Les prestations maladie ne sont pas prévues par la nouvelle loi. A noter ici que la loi prévoit la possibilité d'instaurer des régimes complémentaires de pension à l'attention d'une catégorie de salariés. Ainsi il est possible de scinder le personnel en plusieurs catégories et d'instaurer différents régimes à l'attention de ces catégories, tout en respectant l'homogénéité d'une catégorie (p.ex. membres de la direction – cadres – employés – ouvriers).

Par « entreprise » ou « groupe d'entreprises », la loi entend « toute personne physique ou morale, luxembourgeoise ou étrangère, occupant du personnel au Grand-Duché de Luxembourg, y compris l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics ». Par « octroi des prestations », la loi vise le service périodique d'une rente ou le paiement d'un capital.

La loi sur les régimes complémentaires de pension s'applique à tous les régimes complémentaires de pension mis en place après son entrée en vigueur, à savoir le 1er janvier 2000 ainsi qu'aux régimes existants qui donnent lieu au versement d'un capital ou d'une rente après l'entrée en vigueur.

En outre, la loi ne s'applique qu'aux régimes complémentaires de pension mis en place par une entreprise pour l'ensemble de ses salariés ou pour certaines catégories de ceux-ci, à l'exclusion des promesses individuelles.

Sont désormais admissibles comme régimes complémentaires de pension :

- Les régimes internes avec promesse de pension garantie par des provisions au bilan de l'entreprise. Le financement de tels régimes se fait au sein même de l'entreprise. Ne sont désormais plus admis les régimes internes sans provisions au bilan.
- Les régimes externes prenant la forme, soit d'un fonds de pension, soit d'une assurance de groupe. Le financement de tels régimes se fait à l'extérieur de l'entreprise, à savoir dans une entité juridique distincte de l'entreprise. Cette entité juridique ne doit pas nécessairement être une société morale de droit public luxembourgeois. En effet, il peut s'agir d'une personne morale étrangère dans la mesure où celle-ci a un statut similaire à celui des entités soumises au contrôle prudentiel, soit du Commissariat aux assurances, soit de la Commission de surveillance du secteur financier.

Ces différents régimes fonctionnent:

- soit comme régime à prestations définies garantissant aux affiliés l'octroi d'un niveau déterminé de prestations ;

- soit comme régime à contributions définies se fondant sur l'engagement de l'entreprise de verser ou d'affecter au système de financement de ce régime un montant déterminé de contributions en faveur de l'affilié.

Tout en laissant à l'entreprise la liberté d'instaurer ou non un régime complémentaire de pension, la loi du 8 juin 1999 détermine les règles auxquelles chaque régime doit se conformer, notamment en ce qui concerne les droits des affiliés. En effet, l'entreprise pouvant librement choisir de mettre en place un ou plusieurs régimes complémentaires de pension et déterminer l'organisation, les conditions d'affiliation, le financement, le niveau des prestations et leurs modalités d'attribution, doit respecter un certain nombre de conditions afin de pouvoir mettre en place un régime complémentaire de pension conforme à la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension.<sup>1)</sup>

Un régime complémentaire de pension peut être alimenté par l'entreprise seule, mais aussi par des cotisations personnelles des salariés. Il doit être documenté par un règlement de pension qui doit définir, entre autres, le type de régime retenu (interne ou externe), les différentes prestations promises, les conditions d'affiliation et d'acquisition des droits ainsi que les conditions de modification et d'abrogation du régime.

Les entreprises sont tenues de faire enregistrer le règlement de pension auprès de l'Inspection générale de la sécurité sociale. Le délai de mise en conformité prévue par la loi, à savoir deux ans à partir du 1er janvier 2000, a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2003.

Les entreprises de droit privé auxquelles s'appliquent les procédures pour les entreprises en difficulté (procédures de redressement judiciaire, de liquidation et de faillite) et les pouvoirs publics sont autorisés d'instaurer un régime complémentaire de pension interne ou externe. Les entreprises de droit privé auxquelles ces procédures sont inapplicables, sont uniquement autorisées de mettre en place un régime externe.

## **2. Les droits des salariés dans les régimes complémentaires de pension**

### **2.1. L'acquisition, la préservation et la garantie des droits des salariés**

Par préservation des droits acquis, l'exposé des motifs du projet de loi relatif aux régimes complémentaires de pension entend les règles destinées à éviter que la personne ayant acquis des droits dans le cadre d'un régime complémentaire de pension ne perde ceux-ci au moment où elle quitte l'entreprise avant l'âge de la retraite.

Par garantie des droits acquis, il entend l'ensemble des mesures mises en place pour permettre, tant aux bénéficiaires potentiels, qu'aux bénéficiaires actuels, de toucher leurs droits à pension en cas d'insolvabilité de l'entreprise ou en cas de fusion ou de transfert de l'entreprise.

---

1) Un plan de pension complémentaire instauré par l'entreprise en dehors des dispositions de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ne peut pas bénéficier des dispositions de cette loi, y compris les dispositions fiscales en matière de déduction, exemption, transfert, etc.)

Or, avant de pouvoir préserver et garantir des droits acquis, il faut bien que des droits acquis existent. La directive 80/987/CE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur oblige les Etats membres de définir les « droits acquis ». La directive précise dans son article 2 paragraphe 2 qu'il n'est pas porté atteinte au droit national en ce qui concerne la définition du terme « droits acquis ».

### **2.1.1. L'acquisition des droits**

L'article 2 point i) de la loi du 8 juin 1999 définit les « droits acquis » comme des droits aux prestations en cas de retraite, invalidité, décès et de survie après que les conditions minimales, notamment de stage, requises par le règlement de pension, ont été remplies. Les périodes requises pour l'acquisition des droits varient considérablement d'un pays à l'autre, allant de l'acquisition dès l'entrée en service du salarié à l'acquisition au moment de la mise à la retraite. Pourtant, en exigeant une période d'occupation trop longue, on empêche la mobilité du travailleur, qui, en quittant l'entreprise prématurément, n'aurait droit ni à la préservation, ni au transfert de droits. Une question essentielle est donc de savoir après quelle période de service dans l'entreprise, le salarié affilié à un régime complémentaire de pension luxembourgeois acquiert un droit définitif, imprescriptible à la pension, s'il quitte l'entreprise ou s'il interrompt son activité. Cette période est appelée « période de stage ».

L'article 2 point g) de la loi du 8 juin 1999 entend par « période de stage » la période qui comprend tant la période de service dont le salarié doit justifier avant d'être affilié au régime, que la période d'attente, c'est-à-dire la période de service allant de l'affiliation jusqu'à l'acquisition définitive des droits. Selon l'article 9 de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension, l'affilié acquiert les droits découlant du régime complémentaire de pension suivant les conditions fixées par le règlement de pension, sans que la durée totale de la période de stage et des périodes y assimilées ne puisse dépasser dix ans.

Il découle de ce qui précède, qu'un affilié acquiert un droit définitif sur la pension complémentaire au plus tard après dix ans de service dans l'entreprise. Chaque entreprise est donc libre de fixer la durée de la période de stage, sans pour autant pouvoir dépasser la limite de dix ans. Ce choix dépend de la philosophie de chaque employeur :

- ou bien l'employeur cherche à fidéliser les salariés à l'entreprise et impose en conséquence une période de stage proche de dix ans. L'employeur cherche ainsi à éviter un mouvement de son personnel trop important ;
- ou bien l'employeur tend plutôt à favoriser la mobilité des travailleurs. Dans ce cas, il fixe une période de stage brève.

Signalons dans ce contexte que de longues périodes de stage impliquent des droits à pension réduits pour la main-d'œuvre mobile.

Il convient de noter que dans tous les cas, l'affilié garde le droit aux avantages résultant de ses cotisations personnelles (ce qui n'était pas le cas avant l'entrée en vigueur de la loi du 8 juin 1999).



Au moment du départ de l'affilié, la détermination des droits acquis résulte de l'article 10 de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension. Si le règlement de pension prévoit des droits acquis supérieurs à ceux prévus par la loi, c'est le règlement de pension qui s'applique.

### **2.1.2. La préservation des droits acquis**

Par « préservation des droits acquis », il faut entendre les règles destinées à éviter que la personne ayant acquis des droits dans le cadre d'un régime complémentaire de pension ne perde ceux-ci au moment où elle quitte l'entreprise avant l'âge de la retraite. Dans ce cas, les droits acquis doivent être maintenus auprès de son ancien employeur. Alternativement, on peut faire appel à un autre concept, celui de « transfert des droits », concept qui offre la possibilité pour le travailleur de pouvoir transférer les droits acquis auprès de son ancien employeur vers le régime de pension organisé auprès de son nouvel employeur ou bien la possibilité pour l'ancien employeur de transférer les droits acquis vers un régime dûment agréé.

#### *2.1.2.1. Le maintien des droits acquis*

Une fois que les droits sont acquis, leur valeur doit être préservée.

En cas de départ du salarié de l'entreprise avant l'âge de la retraite, l'entreprise doit assurer le maintien intégral des droits du salarié et ceci même en cas de licenciement pour faute grave. Sont maintenus les droits acquis du règlement, droits qui ne peuvent pas être inférieurs à ceux découlant de l'application de l'article 10 de la loi sur les régimes complémentaires de pension.

Le maintien dans l'entreprise cesse en cas de transfert, en cas de rachat ou en cas de mise à la retraite de l'affilié.

#### *2.1.2.2. Le rachat des droits acquis*

En cas de rachat des droits acquis, 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.

Le règlement de pension peut, tout en respectant la loi relative aux régimes complémentaires de pension, prévoir la possibilité d'un rachat des droits acquis en cas de départ de l'affilié avant l'âge de la retraite. L'article 13 de la loi prévoit le rachat dans les conditions suivantes :

- soit l'affilié part vers une entreprise dont le siège social est situé en dehors du Grand-Duché de Luxembourg ;
- soit l'affilié a atteint l'âge de 50 ans au moment du départ ;
- soit lorsque les prestations de retraite sont versées sous forme de rente, le montant des rentes visées ne dépasse pas le dixième du salaire social minimum prévu pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins ;
- soit, lorsque le régime prévoit le versement d'un capital, le montant de ce capital ne dépasse pas dix fois le salaire social minimum prévu pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins.

Le salarié peut donc demander le rachat de ses droits acquis, si le règlement de pension le prévoit et si l'affilié remplit une des 4 conditions mentionnées. Si la possibilité d'un rachat est donnée, l'employeur ne peut pas le refuser.

Cependant, dans les deux dernières conditions traitant des rachats à montant faible, l'employeur peut procéder au rachat sans l'accord de l'affilié. Ceci s'explique par le fait que pour de tels montants faibles, la gestion d'un maintien ne se justifie pas d'un point de vue administratif.

Les limites prévues s'appliquent aux droits acquis qui résultent au moment de la retraite des allocations patronales et des cotisations personnelles versées avant le départ.

### *2.1.2.3. Le transfert individuel des droits acquis*

Dès lors que des droits sont acquis et que le règlement de pension le prévoit, le transfert de la valeur actuelle peut être envisagé.

Le transfert des droits à pension complémentaire est une possibilité importante non seulement pour les travailleurs internationaux, franchissant les frontières, mais aussi pour ceux qui, sur le territoire d'un pays donné, changent souvent d'employeur.

Dans le cas où l'affilié quitte l'entreprise avant l'âge de la retraite, l'article 12 de la loi du 8 juin 1999 prévoit la possibilité d'un transfert individuel des droits acquis, soit vers le régime complémentaire de pension de la nouvelle entreprise, soit vers un régime dûment agréé.

La valeur actuelle des droits acquis peut être transférée auprès du nouvel employeur qui s'engage à reconnaître les années de service passées dans un régime à prestations définies ou la constitution d'une prestation additionnelle dans un régime à contributions définies. Aucune indemnité de transfert ne peut être mise à charge de l'affilié.

Les droits acquis sortant de l'ancienne entreprise doivent être au moins égaux à ceux établis suivant l'article 10.

La valeur actuelle des droits reconnus dans le nouveau régime doit être égale à la valeur actuelle des droits acquis dans l'ancien régime.

En cas de départ du salarié vers une entreprise ne disposant pas d'un régime complémentaire de pension ou en cas d'absence d'accord entre les parties, l'employeur a la faculté de transférer la valeur actuelle des droits acquis vers un régime dûment agréé.

La notion de régime dûment agréé a été introduite par le Conseil d'Etat dans son avis du 2 mars 1999 sur le projet de loi relative aux régimes complémentaires de pension dans le cadre d'un ajout à l'article traitant du transfert individuel des droits acquis.

Pour le Conseil d'Etat le régime dûment agréé est un élément de cohérence indispensable au traitement des droits acquis d'un salarié qui quitte son entreprise avant l'âge de retraite.

La solution du transfert des droits acquis vers un « organisme spécialisé et dûment agréé » a été proposée par le Conseil d'Etat pour limiter le financement et la gestion

du régime complémentaire de pension aux droits des salariés effectivement au service de l'entreprise.

Remarque: la finalité des régimes dûment agréés est d'accueillir les droits acquis des salariés qui quittent l'entreprise avant leur mise à la retraite. Cependant leur but est ni d'accepter, lors d'une mise à la retraite, le transfert d'un capital-retraite pour le convertir ensuite en rente de retraite, ni de servir à l'externalisation des droits acquis d'anciens salariés ayant quitté l'entreprise avant le 1.1.2000.

Les régimes dûment agréés peuvent être organisés sous forme d'une assurance de groupe ou d'un fonds de pension (voir article 12 de la loi sur les régimes complémentaires de pension), mais aussi sous forme d'une compagnie d'assurance-vie (voir article 11 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et l'avis du Conseil d'Etat (page 67 quatrième alinéa)).

Tous les régimes dûment agréés sont enregistrés et immatriculés auprès de l'Inspection générale de la sécurité sociale.

Sur proposition de cette dernière, le Gouvernement avait autorisé la Trésorerie de l'Etat - Caisse de consignation - de recevoir provisoirement les droits acquis des anciens salariés en attendant que d'autres régimes dûment agréés soient créés. A l'heure actuelle, quatre régimes dûment agréés sous forme d'une assurance de groupe ont déjà été mis en place.

A noter que par le transfert des droits acquis vers le régime dûment agréé, les salariés sont affiliés à ce régime.

Tandis que la bonne préservation des droits acquis (maintien) peut être perçue comme une solution de remplacement à la transférabilité, il convient de noter qu'un transfert des droits à pension constitue généralement la solution la plus simple au plan administratif. En effet, en cas de départ de l'affilié de l'entreprise, le transfert a l'avantage qu'au moment de la retraite, le salarié ne doit plus retourner chez son ancien employeur pour faire valoir ses droits.

A remarquer que conformément à la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1999 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, le maintien, le transfert et le rachat s'appliquent également en cas de départ d'un affilié pour un autre Etat membre.

### **2.1.3. La garantie des droits acquis**

Par « garantie des droits acquis », il faut entendre l'ensemble des mesures mises en place pour permettre, tant aux bénéficiaires potentiels, qu'aux bénéficiaires actuels, de toucher leurs droits à pension en cas d'insolvabilité de l'entreprise ou en cas de fusion ou de transfert de l'entreprise. La garantie des droits porte toujours sur les droits acquis dans le passé. Pour le futur, l'entreprise peut, dans le cadre des dispositions de l'article 6 de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension, réduire les promesses, si les contributions patronales deviennent excessives suite à des modifications légales en matière de sécurité sociale ou de fiscalité, suite à une conjoncture économique défavorable en général ou suite à une situation interne critique de l'entreprise.

### *2.1.3.1. La protection des salariés en cas d'insolvabilité de l'entreprise*

Suite à la directive CEE 80/987 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur et notamment son article 8 disposant que : « Les Etats membres s'assurent que les mesures nécessaires sont prises pour protéger les intérêts des travailleurs salariés et des personnes ayant déjà quitté l'entreprise ou l'établissement de l'employeur à la date de la survenance de l'insolvabilité de celui-ci, en ce qui concerne leurs droits acquis, ou leurs droits en cours d'acquisition, à des prestations de vieillesse, y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existants en dehors des régimes légaux de sécurité sociale », le Gouvernement luxembourgeois était donc obligé d'agir et un des objectifs de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension était de garantir les droits à pension complémentaire des salariés en cas d'insolvabilité de l'entreprise.

L'actuel article 21 de la loi du 8 juin 1999 dispose que les entreprises ayant mis en place un régime interne de pensions complémentaires doivent obligatoirement s'affilier auprès d'un organisme ou d'une entreprise dûment agréée par le Gouvernement qui assure le risque d'insolvabilité.

Ne sont pas visés les régimes externes, parce qu'en cas de faillite de l'entreprise, les provisions faites auprès de ces régimes au profit des salariés et des bénéficiaires de pension complémentaire échappent à la masse de la faillite et restent donc disponibles pour honorer les engagements à l'égard des ayants droit.

Par la convention entre la République fédérale d'Allemagne et le Grand-Duché de Luxembourg relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension, signée à Berlin en date du 22 septembre 2000, le champ d'application du PSVaG allemand, organisme d'assurance insolvabilité, a été étendu. En effet, selon cette convention, l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension luxembourgeois incombe à partir de l'an 2002 au PSVaG (Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit), société sans but lucratif de droit privé allemand. Il faut préciser que le PSVaG est en outre ce que les Allemands appellent « ein beliehener Verein » auquel on a conféré un certain nombre de pouvoirs réservés généralement à des administrations publiques notamment en matière de perception et de recouvrement de cotisations.

Le PSVaG assume les droits et obligations de l'assureur insolvabilité prévu par la loi luxembourgeoise et opère sur le territoire luxembourgeois dans des conditions semblables à celles imposées en Allemagne. Selon ses statuts, le PSVaG a comme seul et unique but de protéger contre l'insolvabilité de l'employeur les droits acquis aux pensions complémentaires. Il garantit à l'expiration de la période de stage les promesses résultant des régimes complémentaires de pension des entreprises devenues insolubles. Subrogé aux entreprises devenues insolubles, le PSVaG prend en charge les prestations échues en cours d'année. Ces prestations peuvent provenir des régimes internes devenus insolubles au cours de l'année même ou au cours d'une année précédente. La prise en charge se fait de la manière suivante: le versement de capitaux ou les paiements temporaires se font immédiatement par le PSVaG lui-même, tandis que le versement des pensions viagères est confié à un

consortium de plusieurs compagnies d'assurances qui s'engagent à honorer les engagements du PSVaG échus au cours d'une année contre le versement d'une prime unique, couvrant la valeur en capital des pensions viagères reprises par le consortium et les frais de gestion.

Dans les deux pays contractants, des dispositions de droit public règlent, de façon uniforme, l'obligation des employeurs de déclarer et de cotiser à l'égard du PSVaG et arrêtent une procédure unique d'attribution des prestations en cas d'insolvabilité. Une communauté de risque, se composant d'employeurs allemands et luxembourgeois, garantit les moyens de financement de l'assurance insolvabilité.

En résumé, les pensionnés et leurs survivants, qui ne reçoivent plus leurs pensions complémentaires parce que leur entreprise a été mise en faillite, ont une créance à l'égard de l'assureur insolvabilité, en l'occurrence le PSVaG, égale au montant de la prestation que l'entreprise aurait dû fournir sur base du règlement de pension, si la procédure de faillite n'avait pas été ouverte. L'assurance insolvabilité joue aussi en cas :

- d'ouverture de la procédure du concordat préventif de la faillite ;
- d'ouverture de la liquidation judiciaire des sociétés ;
- d'ouverture de la procédure de gestion contrôlée ;
- d'ouverture de la liquidation des entreprises d'assurances ;
- d'ouverture de la liquidation judiciaire d'établissements du secteur financier.

La créance à l'égard du PSVaG cesse cependant si une entreprise d'assurance-vie s'engage envers le PSVaG de reprendre les obligations de celui-ci et si les ayants droit obtiennent un droit direct de réclamer leurs créances auprès de cette entreprise d'assurance-vie. La créance cesse également en cas de rachat des droits acquis.

La Convention bilatérale avec l'Allemagne a été approuvée par loi du 7 décembre 2001 (Mémorial 2001, A, N°140, page 2905) et l'échange des instruments de ratification a eu lieu le 27 décembre 2001.

#### *2.1.3.2. La protection des salariés en cas de transfert d'entreprise*

La directive 77/187/CE du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement, prévoit l'adoption des « mesures nécessaires pour protéger les intérêts des travailleurs, ainsi que des personnes qui ont déjà quitté l'établissement du cédant au moment du transfert... en ce qui concerne les droits acquis ou en cours de d'acquisition à des prestations de vieillesse, y compris les prestations de survivants, au titre de régimes complémentaires... ».

Conformément à cette directive, l'article 14 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension dispose qu'en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant notamment d'une cession conventionnelle ou d'une fusion, l'entreprise, l'établissement, la partie d'entreprise ou d'établissement cesse d'exister, les droits acquis ou en cours de formation des affiliés actifs résultant d'un régime

complémentaire de pension et les droits acquis des anciens affiliés sont transférés au cessionnaire. Si, par contre, l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement continue d'exister, les droits acquis et en cours de formation résultant d'un régime complémentaire de pension dont peuvent se prévaloir les affiliés que le cessionnaire reprend à son service sont transférés à celui-ci, mais les droits acquis des anciens affiliés restent chez le cédant, sauf si le cédant et le cessionnaire en conviennent autrement. Toutefois, le transfert de droits acquis d'anciens affiliés vers un régime interne n'est pas autorisé.

La loi prévoit en outre que l'accord des affiliés et anciens affiliés n'est requis en aucun cas et que, si le cessionnaire dispose d'un régime complémentaire de pension, il doit reconnaître des droits équivalents au titre du régime complémentaire de pension, aussi bien en cas de retraite qu'en cas d'invalidité et de survie.

La directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements (version codifiée de la directive 77/187/CEE) prévoit dans son article 3 paragraphe 1er, que le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

Cependant, il ressort du paragraphe 4 de ce même article 3 de la directive que le paragraphe 1 précité ne s'applique pas à des prestations de vieillesse, d'invalidité ou de survivants au titre de régimes complémentaires de prévoyance professionnels ou interprofessionnels existant en dehors des régimes légaux de sécurité sociale des Etats membres, à moins que ceux-ci en disposent autrement.

Actuellement, la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ne prévoit pas cette obligation solidaire. Une éventuelle instauration de l'obligation solidaire en matière de pension complémentaire réduirait éventuellement le risque d'insolvabilité du cédant, mais n'affecterait en rien le niveau de protection des salariés, étant donné qu'en cas d'insolvabilité ou bien du cédant ou bien du cessionnaire, le PSVaG prendrait en charge les prestations échues.

## **2.2. Les droits résultant de la loi du 8 juin 1999 modifiant la législation du travail, le Nouveau Code de procédure civile et la loi sur l'organisation judiciaire**

La loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension a modifié certaines dispositions législatives.

### **2.2.1. La mention obligatoire des régimes complémentaires de pension dans les contrats de travail**

La loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension a modifié l'article 4 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Doivent désormais être mentionnés obligatoirement dans le contrat de travail, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles.

Le régime complémentaire de pension est actuellement considéré comme un élément du contrat de travail.

Dans son arrêt Barber du 17 mai 1990, la Cour de Justice des Communautés Européennes a décidé que les pensions de retraite versées par les régimes professionnels privés constituent des avantages payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et relèvent, par conséquent, du champ d'application de l'article 119 du traité. La Cour a ainsi reconnu que toutes les formes de pensions professionnelles constituent des éléments de rémunération au sens de l'article 119 du traité CE (actuel article 141<sup>1)</sup>).

Constituant un élément de rémunération, et donc un élément de politique social, l'entreprise doit valoriser la pension complémentaire comme une composante de la rémunération globale du personnel.

Reste cependant à remarquer que la loi sur les régimes complémentaires de pension ne définit pas univoquement la promesse de pension comme un élément de la rémunération (la matière fiscale la considère comme salaire, la matière d'assurance insolvabilité ne la considère pas comme salaire et la jurisprudence luxembourgeoise ne s'est pas encore prononcée sur cette question).

### ***2.2.2. Les droits garantis par l'intervention des représentations du personnel***

Les organes représentatifs du personnel, à savoir la délégation du personnel et le comité mixte, ont pour mission générale de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social.

Dans la mesure où les régimes complémentaires de pension font partie des conditions de travail des salariés, il n'est pas surprenant que la loi du 8 juin 1999 attribue aux représentations du personnel un rôle important dans l'élaboration et l'abrogation des régimes complémentaires de pension.

La loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension dispose que les représentants du personnel doivent être consultés au moment de l'instauration, de la modification et de l'abrogation d'un régime complémentaire de pension. Elle complète la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel ainsi que la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes.

Dans les entreprises où un comité mixte est institué, ce dernier est obligatoirement informé et consulté en cas d'instauration, de modification et d'adaptation d'un régime complémentaire de pension. Dans ces entreprises, le degré de protection des affiliés est double. En effet, en vertu des dispositions de l'article 17 de la loi du 8 juin 1999, les affiliés bénéficient de toute façon d'un droit à l'information. Ce droit

---

1) L'article 141 alinéa 2 dispose qu' « aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous les autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

repose pour l'affilié sur la publicité du règlement de pension ainsi que sur l'information annuelle des droits accumulés et futurs.

L'employeur doit remettre à chaque salarié une copie du règlement de pension. Cet écrit constituera un élément de preuve non négligeable en cas de contentieux sur la portée des droits des salariés ou sur leur modification éventuelle par l'entreprise. En plus, l'entreprise doit informer par écrit chaque affilié au moins une fois par an. Cette information porte premièrement sur l'évolution des droits au moment de la retraite et sur ceux auxquels il pourrait prétendre en cas de survenance d'un sinistre (invalidité, décès) et deuxièmement sur le montant de ses droits, évalué en cas de perte de sa qualité d'affilié, tant à l'égard de l'entreprise, qu'à l'égard de l'assureur insolvabilité.

En outre, l'employeur est tenu d'informer le salarié, désirant quitter l'entreprise, sur les options dont il dispose pour faire valoir ses droits acquis. Ce droit existe évidemment aussi pour l'affilié partant pour un autre Etat membre.

### ***2.2.3. Les voies de recours ouvertes aux affiliés d'un régime complémentaire de pension***

Le règlement des litiges pouvant naître au sujet des droits en matière de pensions complémentaires entre les salariés affiliés, les anciens salariés, leurs ayants droit et les employeurs est confié aux juridictions de travail contrairement aux litiges concernant la législation sur les prestations de vieillesse du régime légal qui relèvent de la compétence des juridictions sociales.

La loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension a modifié les articles 25 et 47 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que l'article 56-1 de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire.

Selon l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux prestations de l'assurance insolvabilité prévue au chapitre V de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre le PSVaG, organisme d'assurance insolvabilité prévu à l'article 21 ou une compagnie d'assurance-vie telle que visée à l'article 24 paragraphe (1) de la même loi, d'une part, et les salariés, anciens salariés et ayants droit, d'autre part.

L'article 47 du Nouveau Code de procédure civile dispose qu'en matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu de travail.

Selon l'art. 56-1 de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire, il y a au siège de chaque justice de paix un tribunal du travail pour les contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité.



Concernant les litiges survenant en matière d'assurance insolvabilité, il convient cependant de préciser que la convention entre la République fédérale d'Allemagne et le Grand-Duché de Luxembourg relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension attribue, dans certains cas, la compétence aux juridictions allemandes et ceci afin de garantir une évolution uniforme des règles de droit et de la jurisprudence et une gestion administrative aisée de l'assurance insolvabilité dans les deux pays contractants. Ainsi, c'est le Tribunal administratif de Cologne qui est compétent pour connaître des contestations relatives à l'assiette et le niveau des cotisations dues par les entreprises au PSVaG. Les juridictions de Cologne sont territorialement compétentes pour connaître des contestations relatives à l'existence d'un sinistre auprès de l'employeur et à la fixation du niveau des prestations à accorder aux bénéficiaires ; la compétence matérielle est déterminée suivant les règles de l'organisation judiciaire allemande.

A l'exception des cas énumérés supra, tout contentieux résultant en matière de pension complémentaire de l'insolvabilité des entreprises est de la compétence du Tribunal de commerce respectivement du Tribunal de travail de Luxembourg. En effet, dès qu'une faillite est prononcée au Luxembourg, le PSVaG ayant droit de faire opposition contre l'ouverture de cette faillite, doit le faire devant le tribunal ayant prononcé la faillite, à savoir le Tribunal de commerce de Luxembourg. De même en cas de contestations entre salariés, anciens salariés, et ayants droits d'une part et entreprises d'autre part, les juridictions luxembourgeoises sont compétentes, à savoir en l'espèce le Tribunal de travail du lieu de travail (article 47 NCPC).

### **2.3. Le respect du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes**

La directive du Conseil 86/378/CE du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, entrée en vigueur le 30 juillet 1989 et modifiée en 1996 par la directive 96/97/CE, a pour objet d'éliminer toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les régimes professionnels qui, d'une part, assurent une protection contre les risques de maladie, d'invalidité, de vieillesse (y compris les retraites anticipées) et le chômage, et, d'autre part, prévoient des prestations sociales comme les prestations des survivants et les prestations familiales, en tant qu'avantages payés par l'employeur au travailleur salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Le 17 mai 1990 la Cour de Justice des Communautés Européennes a rendu un arrêt relatif à cette directive et en excluait, en ce qui concerne les travailleurs salariés, les dispositions de l'article 9 autorisant les Etats membres à différer la mise en application obligatoire du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi de pensions de vieillesse, les pensions de survivants et l'application de tables différentes dans les calculs actuariels. Dans son arrêt du 17 mai 1990, Barber contre Royal Exchange Assurance (Recueil 1990, p.I – 1889), la Cour de Justice des Communautés Européennes a décidé qu'« à la différence des prestations servies par les régimes légaux nationaux de sécurité sociale, les pensions de retraite versées par les régimes professionnels privés, qui

se caractérisent par le fait qu'ils sont institués par l'effet soit d'une concertation entre partenaires sociaux, soit d'une décision unilatérale de l'employeur, qu'ils sont financés soit par l'employeur seul, soit par celui-ci et les salariés, (...) constituent des avantages payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier et relèvent par conséquent, du champ d'application de l'article 119 du traité ».

Par l'arrêt Barber et par les arrêts interprétatifs qui ont suivi<sup>1)</sup>, notamment l'arrêt Moroni du 14 décembre 1993, la Cour de Justice des Communautés Européennes reconnaît que toutes les formes de pensions professionnelles constituent un élément de la rémunération au sens de l'article 119 du Traité (actuel article 141<sup>2)</sup>) qui impose l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

L'article 119 étant une disposition d'application directe qui peut être invoquée par les particuliers devant les juridictions nationales, à l'encontre des employeurs, n'autorise aucune dérogation au principe de l'égalité de traitement.

Il en résulte que toute stipulation du règlement de pension violant le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, c'est-à-dire de nature à causer une discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, et notamment en ce qui concerne les conditions d'affiliation, le niveau des cotisations des salariés et des employeurs, les conditions d'octroi des prestations, ainsi que le montant des prestations, est nulle. L'article 16 de la loi du 8 juin 1999 impose des règles de non-discrimination entre hommes et femmes aux régimes complémentaires de pension en application du droit communautaire, tel qu'il se dégage de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes.

#### ***2.4. L'affiliation des travailleurs se déplaçant à l'intérieur de la Communauté***

Afin de favoriser la libre circulation des travailleurs, le Conseil de l'Union européenne a adopté par voie de directive (directive 98/49/CEE du 29 juin 1998) une série de mesures visant « à sauvegarder des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non-salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté ».

Cette directive s'inscrit dans le prolongement du règlement no 1408/71/CEE qui ne prévoyait, en matière de retraite, qu'une coordination des régimes légaux de pension (retraite légale).

Cette fois, les dispositions visent l'ensemble des régimes complémentaires professionnels « établis conformément à la législation et aux pratiques nationales ».

---

1) Rec. 1993 I p. 4879, arrêt du 6.10.1993, affaire C-109/93 Ten Oever  
Rec. 1993 I p. 6591, arrêt du 14.12.1993, affaire C-110/91 Moroni  
Rec. 1993 I p. 6953, arrêt du 22.12.1993, affaire C-152/91 Neath  
Rec. 1194 I p. 4389, arrêt du 28. 9. 1994, affaire C-200/91 Coloroll

2) Selon l'article 141 alinéa 1<sup>er</sup> du Traité, chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Le terme « pension complémentaire » recouvre à la fois les pensions de retraite, mais aussi les prestations d'invalidité et de survie lorsqu'elles sont prévues par les règles du régime de retraite complémentaire.

Plus large que le règlement no 1408/71, la directive no 98/49/CE concerne les travailleurs salariés et non-salariés pourvu qu'ils soient affiliés à ces régimes et qu'ils aient acquis ou sont en cours d'acquisition de droits dans un ou plusieurs Etat membres.

La directive fixe quatre grands principes :

- une égalité de traitement en ce qui concerne le maintien des droits à pension.

Les mesures applicables au travailleur mobile doivent être celles applicables au travailleur local qui cesserait de verser les cotisations sans pour autant quitter son pays d'origine.

- une garantie de paiement transfrontalier.

Une fois acquise, la pension doit pouvoir être versée dans n'importe quel pays, nette de toute taxe et de tous frais de transaction.

- information des affiliés.

Enfin, les travailleurs circulant à l'intérieur de la Communauté doivent recevoir une information sur leurs droits à prestations et les possibilités qui leur sont offertes au titre du régime qu'ils vont quitter.

- des dispositions particulières pour les travailleurs détachés.

Comme pour le régime de base, les travailleurs détachés (ou leur employeur) doivent pouvoir poursuivre leurs cotisations auprès du régime complémentaire de pension de l'entreprise de l'Etat qui les détache et être dispensés des cotisations obligatoires locales. Ceci signifie concrètement que les travailleurs détachés restent affiliés au régime de l'entreprise d'origine pour la durée de leur détachement et les cotisations à ce régime continuent à être versées. Parallèlement, le travailleur détaché est exempté de toute obligation de verser des cotisations à un régime complémentaire de pension éventuel dans l'Etat membre du détachement. Toutefois, cette exemption s'applique seulement pour une période limitée conformément au règlement no 1408/71 et suppose un détachement unique par l'entreprise de l'état d'origine.

L'article 14,1a) du règlement no 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté énonce que « la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre au service d'une entreprise dont elle relève normalement et qui est détachée par cette entreprise sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y effectuer un travail pour le compte de celle-ci, demeure soumise à la législation du premier Etat membre à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas douze mois et qu'elle ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne parvenue au terme de la période de son détachement ».

Dans le cas d'un détachement d'un salarié d'une entreprise établie sur le territoire d'un autre Etat membre de l'Union européenne auprès d'une entreprise établie au

Luxembourg, le salarié reste soumis à la législation de sécurité sociale de l'Etat d'origine et il reste également affilié au régime complémentaire de l'entreprise qui le détache. Le détachement préserve ainsi la continuité de l'affiliation à un même régime et constitue pour le travailleur une garantie certaine quant à ces droits.

Le détachement constitue une exception à la règle générale pour la détermination de la législation applicable qui repose sur le critère de la « lex loci laboris » prévue à l'article 13, 2a) du règlement no 1408/71, aux termes duquel le travailleur est soumis à la législation de l'Etat membre sur le territoire duquel il exerce une activité salariée, même s'il réside sur le territoire d'un autre Etat membre ou si l'entreprise ou l'employeur qui l'occupe a son siège ou son domicile sur le territoire d'un autre Etat membre.

Ont également été transposées dans notre législation sur les régimes complémentaires de pension, les dispositions concernant l'égalité de traitement des travailleurs se déplaçant à l'intérieur de la Communauté en ce qui concerne le maintien des droits à pension, la garantie de paiement transfrontalier et l'information des affiliés.

### **2.5. Le droit à l'information**

L'employeur doit remettre à chaque salarié une copie du règlement du régime complémentaire de pension et l'informer par écrit au moins une fois par an de ses droits aux prestations à terme et de ses droits aux prestations en cas de perte de sa qualité d'affilié, tant à l'égard de l'employeur qu'à l'égard de l'assureur insolvabilité.

De même si le salarié désire quitter l'entreprise, l'employeur est tenu de l'informer sur les options dont il dispose pour faire valoir ses droits acquis.

## **3. Financement**

Les engagements résultant d'un régime complémentaire de pension doivent dès la date d'affiliation faire l'objet d'un financement régulier conformément à un plan de financement et sous le contrôle d'une personne compétente en sciences actuarielles dûment agréée par l'autorité compétente. La loi luxembourgeoise sur les régimes complémentaires de pension impose en outre un financement minimum en fonction des engagements de l'entreprise.

Par ailleurs, le versement des prestations est garanti par :

- une assurance insolvabilité que doivent contracter les régimes internes ;
- un contrôle prudentiel exercé sur les fonds de pension par la Commission de surveillance du secteur financier et sur les assurances de groupes par le Commissariat aux assurances.

A noter que si l'affilié contribue personnellement au régime complémentaire de pension, ces cotisations doivent obligatoirement être affectées à une assurance de groupe ou versées dans un fonds de pension.

De même, si le régime de pension prévoit le risque invalidité ou décès, ces risques doivent obligatoirement être couverts soit par une assurance de groupe, soit par une assurance spécifique.

#### **4. Autorité compétente**

L'Inspection générale de la sécurité sociale a entre autre pour mission d'enregistrer les règlements de pension et les plans de financement y relatifs et de vérifier leur conformité juridique et actuarielle par rapport aux dispositions de la loi. Après ces vérifications, elle établit un certificat destiné à l'administration des contributions. Ce n'est qu'après l'obtention de ce certificat documentant la conformité actuarielle et juridique du régime de pension que les entreprises sont admises à déduire leurs charges y relatives.

L'autorité compétente établit également les bases techniques concernant le financement minimum, elle fait fonction d'organe de liaison entre les entreprises et l'assureur insolvabilité et elle fait une analyse de l'impact des régimes complémentaires de pension sur le niveau des pensions en général, sur le coût salarial des entreprises, ainsi que sur les finances publiques.

Le premier jeu des bases techniques a été publié en annexe du règlement grand-ducal du 15 janvier 2001 fixant les bases techniques servant à la détermination du financement minimum et du déficit des obligations résultant des périodes passées prévues par les articles 19, 51 et 53 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension. Le même règlement grand-ducal prévoit une révision quinquennale de ces bases techniques et crée un groupe d'experts appelé à donner son avis sur les changements proposés des bases techniques ou sur tout autre aspect technique en relation avec le financement. Ce groupe d'experts est présidé par le fonctionnaire de l'autorité compétente qui a dans ses fonctions le Service des pensions complémentaires.

## **B. LE TRAITEMENT FISCAL DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION**

### **1. Introduction**

Compte tenu de la nouvelle réglementation introduite par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pensions, le législateur a profité de l'occasion pour réaménager le traitement fiscal des régimes de pension complémentaire jusque-là soumis aux considérations de droit commun. Les modifications sont insérées dans la loi du 4 décembre 1969 relative à l'impôt sur le revenu (ci-après intitulée L.I.R.).

En résumé, la mise en place du nouveau volet fiscal a poursuivi trois objectifs majeurs :

- prévoir un cadre fiscal uniforme pour les régimes internes et externes;
- décourager le paiement de salaires différés excessifs financés par des déductions fiscales;
- éviter des déperditions budgétaires excessives.

En premier lieu, le législateur a tenu à mettre un terme à la compétition fiscale entre les différentes formes de régimes de pension complémentaire, constitués soit à l'intérieur de l'entreprise (régime interne) moyennant une provision au passif du bilan, soit auprès d'une institution externe et indépendante de l'entreprise (régime externe auprès d'une entreprise d'assurances ou d'un fonds de pension).

Une étude réalisée en 1997 par l'administration des contributions directes avait fait apparaître que, pour des considérations d'ordre fiscal, les régimes internes étaient préférés dans 90% des cas. En effet, en l'absence d'une réglementation spécifique, les promesses de pension de l'employeur (constituées à l'époque moyennant une provision couvrant plus ou moins les engagements pris ou bien par une simple promesse actée) ne donnaient pas lieu à une imposition d'un avantage dans le chef des salariés. Cette promesse était considérée comme incertaine puisqu'elle pouvait être résiliée par l'employeur sous certaines conditions. En revanche, le versement par l'employeur de primes à un organisme externe à l'entreprise (entreprise d'assurance ou ancien fonds patronal autonome de pension) était passible de l'impôt au titre d'une occupation salariée, comme ces droits appartenaient de manière définitive aux affiliés du plan de pension complémentaire.

Dans le cadre de la nouvelle réglementation, le législateur a opté pour une imposition forfaitaire des avantages patronaux constitutifs des droits à la pension complémentaire (imposition dite à l'entrée), tout en accordant en contrepartie une exemption fiscale sur la prestation finale de pension complémentaire (exemption à la sortie). En l'occurrence, cette démarche respecte le principe fondamental de droit fiscal qui rend imposable tout avantage en espèces et en nature accordé en vertu d'une occupation salariée lors de la mise à disposition de cet avantage. La nouvelle réglementation, en consacrant la garantie des droits de pension complémentaire des affiliés, tant en régime externe qu'en régime interne - également sous forme de maintien, de rachat ou de transfert des droits en cas de changement d'employeur - permettait une telle uniformisation du traitement fiscal. En fait, ce régime fiscal n'est autre que celui qui s'appliquait déjà aux régimes externes avant le 1er janvier 2000.

En termes budgétaires, le système fiscal mis en place permet d'assurer des rentrées fiscales en contrepartie des moins-values substantielles en termes de dépenses fiscalement déductibles accordées lors du financement des plans de pension complémentaires. Il permet dès lors de tenir compte de la situation spécifique du Luxembourg comme pays « exportateur » de pensions et du fait que le droit fiscal international accorde le droit d'imposition sur les pensions extralégales au pays de résidence du bénéficiaire.

En outre, l'article 31 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension a introduit une limitation des charges déductibles par l'employeur dans le cadre de son régime complémentaire de pension, alors que toute dépense relative aux promesses de pension complémentaire était déductible auparavant.

En plafonnant de cette manière la participation budgétaire de l'Etat au financement de pensions complémentaires, le Gouvernement affichait son intention de ne plus favoriser fiscalement la constitution de pensions complémentaires dépassant un certain niveau, surtout par rapport à l'émergence des régimes à cotisations définies.

On peut y retrouver, du moins partiellement, la volonté politique d'une tentative de rapprochement entre les régimes de pension contributif et non contributif.

Le choix d'introduire cette limitation sur le volume des dotations déductibles plutôt que sur celui des prestations (comme par exemple en Belgique) a présenté aux yeux des auteurs de la loi plusieurs avantages. Il facilite le calcul dans la mesure où il ne préjuge pas des différents types de plans de pension, à cotisations définies ou à prestations définies, en mode set-off ou step-rate.

Les dispositions fiscales ne s'appliquent pas rétroactivement aux engagements de pension complémentaire pris par l'employeur avant le 1.1.2000. Les dotations à un régime interne, à l'époque non passibles d'une imposition, ne devront pas supporter une imposition rétroactive. Toutefois, la partie de la pension complémentaire se rattachant à ces dotations non-imposées ne pourra pas bénéficier de l'exemption fiscale.

De même, les entreprises ne doivent pas obligatoirement pourvoir au déficit des obligations des périodes passées (avant le 1.1.2000), c'est-à-dire aux engagements qui n'ont pas fait l'objet d'une provision ou qui ont été couverts de manière insuffisante.

Des dispositions optionnelles de rattrapage existent néanmoins pour les entreprises qui désirent rattraper le déficit des obligations du passé. Les droits acquis constitués sous un ancien régime interne pourront même faire l'objet d'une imposition (dite rétroactive) dans le but de mettre à un pied d'égalité fiscale tous les droits constitués avant ou après la mise en vigueur de la nouvelle loi.

Il s'ensuit que les pensions complémentaires qui ont été constituées en partie dans des régimes internes avant le 1er janvier 2000 feront l'objet d'une double fiscalité, selon que les droits qui se rattachent à la période précédant le 1er janvier 2000 ont été - ou n'ont pas été - passibles de l'impôt.

## **2. Traitement fiscal dans le chef des affiliés**

### **2.1. imposition des contributions dans le chef des salariés**

L'attribution de l'avantage de pension complémentaire est imposable dans le chef de l'affilié au titre d'un revenu provenant de l'occupation salariée (article 95, alinéa 3 L.I.R.). Sont visées toutes allocations, cotisations et primes d'assurances versées dans un régime externe ainsi que les dotations à la provision dans un régime interne, en vue de servir des prestations en cas de retraite, d'invalidité ou de survie. De manière générale, l'impôt forfaitaire s'applique à tous les avantages de pension complémentaire, même à ceux qui dépassent la limite autorisée au titre de la déduction fiscale dans le chef de l'employeur (voir chapitre 4.1.).

Conformément à l'article 142 L.I.R., l'imposition se fait au moyen d'une retenue d'impôt forfaitaire et libératoire. Le taux de la retenue d'impôt est fixé à 20% à partir de l'année d'imposition 2002 (25% pour les années d'imposition 2000 et 2001).

La retenue d'impôt en question est définitive et libératoire. Lors de l'imposition des salariés par voie d'assiette ou lors de la régularisation des retenues d'impôt sur base d'un décompte annuel, il est fait abstraction des contributions patronales de

pension complémentaire imposées forfaitairement et de l'impôt forfaitaire. L'impôt forfaitaire ne tient compte ni des autres revenus que perçoit l'affilié, ni de son taux d'impôt global, ni même de sa capacité contributive ou de sa situation familiale. De même, l'impôt forfaitaire ne pourra plus être imputé ou pris en considération en vue d'un remboursement ou d'un surplus d'impôt à payer, comme c'est le cas pour la retenue d'impôt sur salaires.

La loi indique que l'impôt est pris en charge par l'employeur qui en est le débiteur. En pratique, l'employeur peut néanmoins faire répercuter l'impôt forfaitaire sur le niveau des avantages réellement consentis à ses affiliés en termes de droits acquis. Dans ce cas, il devrait être tenu compte du fait que l'impôt forfaitaire constitue également une dépense déductible pour l'employeur et diminue sa charge à concurrence du taux de l'impôt sur les sociétés.

### **2.2. déduction fiscale des cotisations personnelles**

Les salariés peuvent participer au plan de pension complémentaire instauré par leur employeur moyennant des cotisations personnelles prélevées sur leur salaire net (après déduction des cotisations sociales obligatoires et de la retenue d'impôt sur les salaires). Il est accordé une déduction fiscale à concurrence d'un montant maximal de 1.200 euros au titre de dépenses spéciales (article 110, numéro 3 L.I.R.).

A partir de l'année 2002, cette déduction est étendue formellement aux cotisations personnelles des travailleurs détachés qui continuent à contribuer, pendant la durée du détachement au Grand-Duché de Luxembourg, au régime professionnel de retraite de leur Etat d'origine, conformément à l'article 15 de la loi du 8 juin précitée transposant la directive no 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté. La disposition s'applique aux détachements dont le début se situe après le 1er janvier 2000.

## **3. Traitement fiscal dans le chef des bénéficiaires**

### **3.1. exemption des prestations de pension complémentaire ....**

En vertu de l'article 115, numéro 17a L.I.R., les prestations de pension complémentaire sont exemptes de l'impôt sur le revenu. Cette exemption concerne tant les rentes viagères qu'un capital unique versé en lieu et place de la pension complémentaire.

Ne sont donc imposables que les seules contributions patronales dans le régime (dotations aux provisions, cotisations et primes d'assurance, allocations au fonds de pension) alors que les plus-values et autres revenus financiers capitalisés en cours de la formation des droits ne sont pas imposables.

Par rapport au traitement fiscal du régime externe ayant eu lieu avant le 1.1.2000, la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension a apporté une amélioration substantielle puisqu'elle exempt intégralement toutes les prestations de pension, sous forme de rente viagère ou de capital unique. Il s'ensuit que les rentes viagères servies par un régime externe, dont le service a commencé avant le



1.1.2000 et qui étaient encore imposables sous l'ancien régime, sont exemptées à partir du 1.1.2000.

La loi a donc permis d'uniformiser le traitement fiscal du régime externe, alors que dans l'ancien régime les rentes viagères étaient imposables et le versement d'un capital était exempt.

**... sous réserve de l'imposition préalable des droits**

Le principe de l'exemption des prestations de pension complémentaire ne s'applique pas rétroactivement aux droits de pension complémentaire constitués avant le 1er janvier 2000. Sont expressément exclues de l'exemption de l'article 115, numéro 17a L.I.R. les prestations qui se rattachent à des dotations qui n'ont pas été passibles de l'impôt (à l'entrée d'un régime).

Concrètement, une pension complémentaire (ou la partie de celle-ci) reste imposable à concurrence de la fraction de la prestation qui se rapporte à des droits constitués avant 2000 en régime interne, dont la formation n'a pas été passible de l'impôt.

A noter que le principe fiscal de l'exemption de la prestation, sous réserve d'une imposition préalable des contributions, s'applique également dans le cas d'une pension complémentaire versée à un résident luxembourgeois par un régime complémentaire de pension étranger. Cette prestation reste imposable au Grand-Duché lorsque les contributions patronales dans le plan n'ont pas été soumises à imposition.

En vertu de l'article 52 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pensions, l'employeur peut opter pour l'imposition (dite rétroactive) des droits qui ont été constitués avant 2000 dans un régime interne. De cette manière, l'exemption fiscale s'applique à toute la prestation finale de pension complémentaire.

#### **4. Traitement fiscal dans le chef de l'employeur**

##### **4.1. limitation des charges déductibles**

Si les contributions au régime de pension complémentaire doivent bien figurer intégralement au bilan comptable, elles ne sont admises qu'à concurrence d'un plafond déterminé en tant que dotations (régime interne) ou charges d'exploitation (régime externe) déductibles du résultat imposable de l'employeur. Un éventuel financement excédentaire est à ramener au résultat imposable.

A noter que la limitation au titre de la déduction fiscale s'applique aux contributions (dotations à la provision, primes et cotisations d'assurance, allocations à un fonds de pension) pour financer les prestations en cas de retraite, invalidité et survie. Les charges relatives au rattrapage du déficit des périodes du passé résultant d'une absence ou d'une insuffisance de couverture des engagements, à la couverture contre le risque d'insolvabilité, de même que l'impôt forfaitaire pris en charge par l'employeur (se rapportant à des charges déductibles – voir chapitre 4.2.) restent entièrement déductibles comme charges d'exploitation.

L'article 31 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pensions fixe les seuils de déduction autorisés.

De manière générale, à partir du 1.1.2000, la déduction fiscale des charges en vue de financer des prestations de pension complémentaire n'est plus admise qu'à concurrence de 20% de la rémunération annuelle ordinaire de l'affilié.

Une dérogation transitoire a été introduite en faveur des personnes engagées dans un régime à prestations définies avant le 1.1.2000, afin de ne pas pénaliser la grande majorité des promesses de pension existantes suivant ce régime, et notamment celles venant à terme dans les dix ans à venir. Par référence au nouveau régime de pension légal des fonctionnaires engagées après le 1.1.1998, ne sont admis que les charges de pension complémentaire qui servent à financer un niveau de prestation de retraite tant légale qu'extralégale ne pouvant dépasser 72% de la dernière rémunération annuelle ordinaire.

Dans ce contexte, il est renvoyé au règlement grand-ducal du 14 août 2001 portant exécution de l'article 31, alinéa 3 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pensions, définissant notamment la notion de rémunération annuelle ordinaire.

#### **4.2. impôt forfaitaire déductible**

Une autre particularité du nouveau traitement fiscal consiste dans le fait que l'employeur peut déduire comme dépense d'exploitation l'impôt forfaitaire sur les avantages de pension complémentaires qu'il a consentis, à concurrence toutefois de l'impôt qui se rattache à une charge admise au titre de la déduction fiscale comme dépense d'exploitation (article 46, numéro 13 L.I.R.).

La charge effective pour l'employeur ou pour le salarié (en cas de réduction correspondante des droits) est alors à réduire, du moins arithmétiquement, en fonction du taux de l'impôt sur les sociétés.

#### **4.3. charges non déductibles**

Les prestations payées bénévolement par l'employeur à titre de retraite, sans couverture adéquate au niveau des provisions, de même que toute prestation de retraite payée en dehors d'un plan agréé par la loi du 8 juin 1999 ou non visée par celle-ci, ne sont plus déductibles (article 48, numéros 9 et 10 L.I.R.).

De même, par référence au caractère collectif des régimes de pension complémentaire, ne sont pas déductibles les dotations à la provision et les contributions à un régime externe servant à financer des prestations de pension complémentaire en faveur de l'exploitant, du co-exploitant d'une entreprise commerciale collective, à l'associé d'une société civile ou à toute personne touchant une rémunération visée à l'article 91, alinéa 1er, numéro 2 L.I.R. (administrateurs, commissaires, etc., de sociétés ou collectivités touchant une rémunération qualifiée de revenu provenant d'une profession libérale). Ne sont pas visés par cette exclusion les personnes qui touchent une rémunération qualifiée de salaire en raison de la gestion journalière des sociétés ou collectivités (article 95, alinéa 6 L.I.R.) pour autant que le plan complémentaire de pension s'adresse à

l'ensemble du personnel salarié dans des conditions de cotisation et de prestation identiques.

**4.4. transfert de droits acquis avant 2000 d'un régime interne vers un régime externe**

Suite à l'uniformisation du régime fiscal, l'employeur peut être amené à transférer les droits constitués avant 2000 dans son régime interne vers un régime externe. En vertu de l'article 41 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, ce transfert est soumis à l'impôt forfaitaire. En effet, contrairement à la situation où les droits en question resteraient dans le régime interne et ne seraient pas soumis à imposition (mais en revanche la prestation finale se rapportant à ces droits serait imposable), ces droits changent de régime et deviennent définitivement acquis aux affiliés du fait de leur transfert vers l'organisme externe. Il s'ensuit qu'ils sont passibles d'une imposition par application du taux de retenue prévu à l'article 142 L.I.R. (25% pour les années d'imposition 2000 et 2001 et 20% à partir de l'année d'imposition 2002). A l'instar de l'imposition des avantages de pension complémentaire, c'est la date du transfert qui détermine le taux de retenue à appliquer.

Le transfert vers un régime externe de droits acquis constitués après 2000 dans un régime interne, qui ont déjà subi une imposition forfaitaire, n'est évidemment plus imposable.



### **III. APPLICATION PRATIQUE DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION**

L'article 56 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension (loi RCP) précise que la loi s'applique aux régimes mis en place après le 31.12.1999 et aux régimes créés avant le 1.1.2000, si ces régimes continuent à générer des droits après cette date.

Pour les régimes complémentaires de pension en voie de mise en conformité, qui accordent des prestations après le 31.12.1999, les dispositions concernant le financement minimum, les dispositions concernant les droits acquis et la fiscalité s'appliquent dans chaque cas individuel.

Pour les régimes complémentaires de pension arrêtés avant le 1.1.2000 et qui ne seront plus mis en conformité, l'Inspection générale de la sécurité sociale veille, le cas échéant, à ce que les promesses soient respectées et honorées conformément à l'ancien règlement de pension (qui n'existe plus pour les salariés en activité).

Les règles d'application pratique de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension présentées dans cette partie du bulletin résultent de la confrontation des dispositions légales et réglementaires avec les initiatives des entreprises en matière de pensions complémentaires.

Seront d'abord analysés les problèmes rencontrés lors de l'instauration d'un régime complémentaire de pension, puis seront fournies des informations sur la détermination des droits des affiliés ainsi que sur le financement de ces droits. Ensuite il sera donné un bref aperçu sur la mission et le fonctionnement du Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, chargé de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension internes. La troisième partie se terminera sur l'application pratique des dispositions fiscales de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

#### **A. LA CRÉATION ET LA MISE EN CONFORMITÉ D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PENSION**

Ce chapitre traitera des principes généraux à respecter lors de la création d'un régime complémentaire de pension, expliquera certains points sujets à discussion lors des premières mises en conformité, tant au niveau du règlement de pension qu'au niveau du plan de financement, et évoquera finalement les différentes étapes de la procédure de mise en conformité des régimes complémentaires de pension.

## **1. Les principes généraux applicables à la création d'un régime**

### **1.1. Les choix qui s'imposent lors de la création d'un régime complémentaire de pension**

L'employeur qui a l'intention de créer un régime complémentaire de pension doit d'abord

- déterminer la catégorie des salariés au profit desquels il veut créer son régime ;
- choisir le genre de promesse de pension, soit la garantie d'un niveau déterminé de prestation à l'échéance du risque, soit l'engagement de verser annuellement un montant déterminé de contribution;
- décider quels sont les risques que le régime doit couvrir: la vieillesse, l'invalidité, le décès et préciser pour chaque risque, si des prestations de survie sont prévues;
- définir le support juridique du régime:
  - dans le cas du régime interne (régime où les promesses de pension figurent au passif du bilan de l'entreprise et où les prestations peuvent être gérées par l'entreprise), l'entreprise elle-même constitue le support juridique du régime;
  - dans le cas du régime externe, le support juridique diffère de l'entreprise et il peut prendre différentes formes, à savoir celle d'une assurance de groupe (dans ce cas, la promesse de l'employeur en faveur des affiliés est matérialisée par le contrat d'assurance de groupe établi au profit de ceux-ci) ou bien celle d'un fonds de pension soumis au contrôle soit du Commissariat aux assurances, soit de la Commission de surveillance du secteur financier.

Parmi les supports juridiques prévus par la loi luxembourgeoise, on distingue:

- deux types de régimes internes:
  - a) le régime géré en interne: les promesses de pension figurent au passif du bilan de l'entreprise et les prestations sont gérées par l'entreprise, éventuellement avec l'aide d'un consultant externe;
  - b) la gestion collective de fonds de retraite: les promesses figurent au passif du bilan de l'entreprise, mais les prestations sont gérées par une compagnie d'assurances qui détient également les actifs destinés à couvrir les engagements de l'entreprise envers ses salariés. A l'actif du bilan de l'entreprise figure alors une créance sur la compagnie d'assurance à hauteur des réserves de couverture que celle-ci détient pour les salariés de l'entreprise;
- l'assurance de groupe classique où les salariés sont les bénéficiaires du contrat d'assurance,
- et huit types de fonds de pension:
  - a) les deux fonds de pension soumis au contrôle prudentiel de la Commission de surveillance du secteur financier (CSSF): l'asep - association d'épargne pension et la sepcav - société d'épargne à capital variable (cf annexe 5);
  - b) les quatre fonds de pension soumis au contrôle du Commissariat aux assurances (CAA) qui peuvent prendre la forme d'une association d'assurances mutuelles, d'une société coopérative, d'une société

coopérative organisée comme une société anonyme ou d'une association sans but lucratif (cf annexe 5);

- c) les deux formes de fonds de pension gérés dans le cadre d'une assurance de groupe, à savoir l'assurance de groupe en unités de compte et l'assurance de groupe liée à un fonds d'investissement.

Par construction la société d'épargne à capital variable et l'assurance de groupe en unités de compte sont destinées à supporter des régimes à contributions définies sans rendement garanti sur les contributions patronales. L'employeur peut se servir de ces supports à condition que son régime offre aux affiliés le choix d'un produit garantissant au moins la valeur nominale des contributions versées.

La loi autorise les supports externes étrangers, s'ils sont soumis à un contrôle prudentiel analogue à celui des supports externes luxembourgeois. Dans la mesure où ces supports ont des statuts qui limitent la liberté de l'employeur dans la rédaction de son règlement de pension, il doit être établi que le statut du support étranger permet la rédaction de règlements conformes à la loi RCP ou bien que les responsables du support étranger en acceptent l'usage conforme à la loi RCP. C'est à cet effet qu'une convention a été signée entre des succursales de banques allemandes installées au Luxembourg et le Bankenversicherungsverein (BVV) allemand.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu sur la compatibilité entre les différents véhicules de financement, les différents risques pouvant être couverts par un régime et le type de promesse choisi.

#### Compatibilité entre les différents véhicules de financement et les différents types de promesse

Support de financement	Types de promesse					
	Prestations définies			Contributions définies		
	Vieillesse	Invalidité	Décès	Vieillesse	Invalidité	Décès
Régime géré en interne	X	Xas	Xas	X	Xr	Xr
Gestion collective de fonds de retraite	X	Xas	Xas	X	Xr	Xr
Assurance de groupe classique	X	X	X	X	Xr	Xr
Fonds de pension du CAA	X	Xas	Xas	X	Xr	Xr
ASSEP	X	Xas	Xas	X	Xr	Xr
Assurance de groupe liée à un fonds d'investissement	X	Xas	Xas	X	Xr	Xr
Assurance de groupe en unités de compte				X		
SEPCAV				X		

X: autorisé

Xas: autorisé sous réserve d'une assurance spécifique

Xr: possible, mais rare, car peu approprié à ce risque

### **1.2. L'unicité du régime dans le temps**

La loi luxembourgeoise du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension n'a pas défini ce qu'il faut entendre par " catégorie de salariés " .

Cependant, chaque fois qu'on a évoqué lors de l'élaboration du projet de loi sur les régimes complémentaires de pension le " cercle des bénéficiaires " , on a parlé soit de tout le personnel de l'entreprise, soit d'une catégorie de personnes caractérisée par l'exercice d'une certaine fonction ou de certains emplois. Ainsi, le commentaire de l'article 2 a) du projet de loi relative aux régimes complémentaires de pension précise que: " la promesse reste collective, si elle vise une fonction ou une catégorie d'emplois " .

De même, dans son avis du 2 mars 1999, le Conseil d'Etat relève dans le commentaire de l'article 4 que l'entreprise peut mettre en place des régimes complémentaires de pension pour différentes catégories de personnes tout en précisant sa pensée en ajoutant les mots " ouvriers, employés, cadres " .

Au vu de ces documents parlementaires, force est de constater que lorsqu'ils parlent de catégories, ils ne citent que des catégories socio-professionnelles ou des catégories d'emplois.

Pour l'Inspection générale de la sécurité sociale, l'employeur qui définit au niveau du règlement de pension les personnes admises à participer à son régime complémentaire de pension doit s'en tenir à des catégories socio-professionnelles ou des catégories d'emplois.

Si le législateur ne définit pas la catégorie de salariés, il en a fixé l'usage de façon très claire. L'article 8 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension précise en effet qu'en cas de mise en place d'un nouveau régime complémentaire de pension par l'entreprise et sous réserve que les conditions fixées au règlement de pension sont remplies, l'affiliation à ce régime est obligatoire pour les salariés en service au moment de la mise en place du régime.

Si l'employeur modifie son régime, le régime modifié (nouveau régime) s'applique d'office aux salariés en service au moment de la mise en place du régime. L'article 8 de la loi RCP garantit donc l'unicité du régime dans le temps, c'est-à-dire une catégorie de personnes bénéficiant d'un régime complémentaire de pension ne peut pas être scindée en fonction de la date d'engagement ou de la date d'affiliation au régime, lors d'une modification de celui-ci.

Comme l'interprétation de l'article 8 de la loi sur les régimes complémentaires de pension donnée ci-dessus n'est pas partagée par tout le monde, l'Inspection générale de la sécurité sociale juge utile de rappeler que cette interprétation se base:

1) sur la lecture rigoureuse du texte de loi :

Pour Larousse et Robert, un nouveau régime est un régime qui remplace un régime qui l'a précédé. Le texte vise donc certainement la modification d'un régime existant.



2) sur la consultation des documents parlementaires :

Le Conseil d'Etat dans son avis du 2 mars 1999 s'est non seulement prononcé en faveur de l'affiliation obligatoire des salariés nouveaux, mais il s'est prononcé en outre contre l'existence de régimes différents pour les anciens salariés en service et les nouveaux salariés qui rejoignent l'entreprise. En effet par la reformulation de l'article 8, il remplace les termes " instauration d'un régime " par les termes " la mise en place d'un nouveau régime " et montre ainsi clairement que l'article 8 s'applique à un régime complémentaire de pension venant en remplacement d'un régime déjà existant et introduit par là l'unicité du régime complémentaire de pension dans le temps.

Si le Conseil d'Etat, dans sa reformulation, n'évoque plus l'instauration ou la création d'un premier régime, c'est parce que dans ce cas de figure l'unicité du régime va de soi. En effet, on ne met pas en place un régime complémentaire de pension pour les salariés en service avec l'intention de le refuser au premier salarié engagé après la mise en place du régime. Cette position ressort clairement de la formulation du premier alinéa de l'article 8 disposant que " sous réserve que les conditions fixées au règlement de pension sont remplies, l'affiliation au régime complémentaire de pension est obligatoire pour tout salarié nouveau ".

3) sur l'exigence de cohérence de la loi sur les régimes complémentaires de pension:

Garantir à l'employeur la liberté totale pour créer des catégories équivaldrait à vider de substance l'article 6 de la loi du 8 juin 1999 traitant de la modification en défaveur et de l'abrogation des régimes complémentaires de pension. En effet, pour l'IGSS l'article 6 détermine les cas de figure dans lesquels l'employeur peut de son propre gré abolir ou modifier en défaveur son régime complémentaire de pension. Hormis les cas de figure prévus par la loi, l'employeur ne peut abolir son régime ou le modifier en défaveur qu'avec l'accord des salariés concernés.

Si l'IGSS acceptait des modifications du régime ne s'appliquant qu'aux salariés nouveaux et laissant aux anciens salariés le bénéfice de la version du régime sous laquelle ils ont été engagés, l'employeur ne devrait jamais produire de justification à ces modifications étant donné que le régime n'est jamais modifié en défaveur des salariés en service. L'entreprise devrait uniquement respecter les dispositions des articles 43 et 44 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, à savoir prendre l'avis de la délégation du personnel ou du comité mixte avant la modification du régime.

Accepter cette façon de procéder mettrait les représentants des salariés dans une position très embarrassante. En application des articles 43 et 44, l'employeur leur fait savoir qu'il a l'intention de modifier le régime complémentaire de pension et d'appliquer le régime modifié à tous les salariés engagés après la modification du régime. Au cas où cette modification comporterait une réduction des promesses et des engagements de l'employeur, les représentants du personnel ont le choix:

- soit de refuser cette modification en défaveur des nouveaux salariés dans un esprit de solidarité, sans pouvoir invoquer l'article 6 (1), parce que la modification ne les concerne pas;

- soit de donner leur accord à cette modification en défaveur ne les concernant pas, au risque d'agir contre les intérêts de leurs jeunes collègues qui ne manqueront pas de leur reprocher l'accord donné.

Le recours systématique à des catégories définies en fonction de la date d'entrée présenterait encore un autre danger que celui de rendre inopérant les procédures de consultation dans l'entreprise. Pour les entreprises de petite taille, le renouvellement annuel du personnel concerne peu de personnes voir une seule personne. Si l'employeur avait la possibilité de modifier chaque année son régime et de ne l'appliquer qu'au(x) salarié(s) nouvellement engagé(s), son régime serait composé d'une suite de catégories ne contenant à la limite qu'une seule personne. Objectivement, son régime ne serait qu'un ensemble de promesses individuelles, régime qui ne rentrerait pas dans le champ d'application de la loi du 8 juin 1999 (l'article 2(a) exige en effet que la promesse soit collective).

4) sur le rôle accordé au droit du travail en matière de pensions complémentaires :

D'après les juristes du Ministère du travail et de l'emploi, le droit du travail ne s'oppose pas à l'unicité du régime complémentaire de pension telle qu'elle ressort de l'article 8 de la loi sur les régimes complémentaires de pension, car :

- la loi sur les régimes complémentaires de pension ne définit pas univoquement la promesse de pension comme un élément de la rémunération (en matière fiscale elle est considérée comme du salaire, en matière d'assurance insolvabilité elle ne l'est pas et à l'heure actuelle la jurisprudence luxembourgeoise n'a pas encore tranché la question) ;
- la loi sur les régimes complémentaires de pension est une loi spécifique qui dans son domaine peut déroger à des règles générales du droit du travail (exemple : la modification en défaveur ou abolition du régime prévue à l'article 6).

5) sur la finalité de la loi sur les régimes complémentaires de pension :

Si l'on veut augmenter l'importance du deuxième pilier, il faut l'organiser de façon sérieuse et il est parfaitement contre-indiqué de créer au sein des régimes complémentaires de pension, par la scission de catégories à la convenance de l'employeur, des problèmes analogues à ceux que pose le respect de l'équité entre générations au sein des régimes de pension légale.

L'expérience montre que l'article 8 ne pose problème que dans le cas où l'employeur veut passer d'un régime à prestations définies vers un régime à contributions définies. Lors de ce passage, l'acquisition future des droits à prestations certaines est remplacée par des droits incertains, même si l'employeur ne veut pas diminuer le coût global de son régime ou est d'accord à l'augmenter.

La solution la plus facile à négocier avec les anciens salariés est bien sûr une scission de la catégorie avec maintien des anciens salariés dans un régime à prestations définies et avec affiliation des salariés nouveaux à un régime à contributions définies.

Pour l'IGSS l'article 8 exclut cette solution de facilité. L'employeur qui veut, au cours de la période de mise en conformité, passer vers un régime à contributions définies peut imposer cette modification à ses anciens salariés en invoquant la modification

légale en matière de sécurité sociale qui est prévue à l'article 6 de la loi RCP. En outre il lui reste toujours la possibilité de négocier la modification du régime avec ses anciens salariés en leur offrant une compensation appropriée, dont un élément pourrait être le maintien dynamique des droits acquis au 31.12.1999 sous l'ancien régime: pension de retraite calculée sur base de l'ancienneté acquise au 31.12.1999 et du dernier salaire touché avant la mise à la retraite.

## **2. Explications concernant certains éléments de la mise en conformité d'un régime complémentaire de pension**

L'Inspection générale de la sécurité sociale conseille aux entreprises de se concerter avec l'autorité compétente sur les grandes lignes de leur régime avant de soumettre leur proposition de règlement à l'avis de la représentation du personnel.

Par ailleurs, si l'entreprise change, à l'occasion de la mise en conformité, le support juridique d'un régime existant avant le 1er janvier 2000, elle doit indiquer lors de l'enregistrement du nouveau régime la manière dont sont traités les droits acquis au titre de l'ancien régime. L'IGSS ne procédera à l'enregistrement d'un régime conforme que si la transition entre l'ancien régime et le nouveau est clairement établie et si le maintien des droits acquis est garanti.

### **2.1. Explications concernant certains éléments du règlement de pension**

#### **2.1.1. La définition de la catégorie des salariés affiliés au régime**

Selon l'article 1er de la loi du 8 juin 1999, celle-ci s'applique aux régimes complémentaires de pension mis en place par une entreprise ou un groupe d'entreprises au profit de ses salariés ou de certaines catégories de ceux-ci.

La loi régit donc uniquement les relations entre les employeurs et leurs travailleurs salariés.

Ne sont pas concernés par la loi sur les régimes complémentaires de pension des travailleurs exerçant leurs activités sous le statut d'indépendant.

##### **2.1.1.1. Qu'est-ce qu'on entend par " catégorie de salariés " ?**

La loi du 8 juin 1999 ne définit pas ce qu'il faut entendre par " catégorie de salariés ".

En général, la doctrine entend par " catégories de salariés " celles retenues en droit du travail (ouvriers, employés, ingénieurs, cadres etc.). Il est toutefois possible de retenir d'autres catégories, dès lors que celles-ci peuvent être déterminées à partir de critères objectifs, non restrictifs, clairement définis conformément aux usages et aux conventions collectives en vigueur dans la profession (doctrine : la prévoyance complémentaire d'entreprise, éditions Francis Lefèbvre 1996).

La jurisprudence française semble retenir une acceptation assez large de la notion de catégorie de personnel. Si elle écarte les régimes complémentaires de pension mis en place au profit d'une personne nominativement désignée (CAA Paris 2 juin 1992 n° 418 : RJF 8-9/92 n° 1129) ou qui ont été aménagés en la faveur exclusive d'un dirigeant (CAA Paris 3 mars 1992 n° 836 : RJF 5/92 n° 670), elle admet les

régimes comprenant un nombre réduit de bénéficiaires (CAA Paris 21 mai 1991 n° 542 : RJF 7/91 n° 904). De fait, il semble que le nombre de bénéficiaires soit indifférent, l'important étant que le régime mis en place ait vocation à s'appliquer de façon générale, même s'il ne bénéficie qu'à une seule personne. C'est ainsi que, faute d'établir que le régime pourra s'appliquer à d'autres personnes, l'entreprise ne peut le mettre en place (exemple : régime de retraite souscrit au profit d'un bénéficiaire unique, en l'occurrence le président-directeur général ; CAA Bordeaux 17 juin 1993 n° 92472 : RJF-8-9/93 n° 1124). Un régime complémentaire de pension ne s'appliquant qu'à un nombre limité de personnes est donc acceptable à condition que la catégorie soit objectivement déterminée.

Concernant les régimes complémentaires de pension belges, il y a lieu de noter que la loi Colla n'a pas donné de définition de la notion de " catégorie de personnel ". Elle se borne à stipuler que l'employeur ne peut pas créer de " distinctions illicites " entre les travailleurs appartenant à une même catégorie, sans préciser pour autant ce qu'elle entend par " catégorie ". Néanmoins, elle interdit le recours à certains critères distinctifs fondés sur le sexe, l'âge ou la durée du temps de travail. Selon l'exposé des motifs de la loi, une distinction peut être opérée entre, par exemple, travailleurs mariés et non mariés, avec ou sans charge de famille.

Etant donné que les notions de catégorie et de distinction illicite au sein d'une même catégorie sont intimement liées et peuvent même se superposer, une définition plus précise s'est imposée.

Dans son avis, le Conseil d'Etat belge a fait remarquer qu'à défaut d'une définition légale plus pointue de cette notion de catégorie, celle-ci pourrait être interprétée très largement. Les critères objectifs utilisés par un employeur pourraient fort bien déboucher sur la création de catégories qui, le cas échéant, ne comprendraient qu'un ou quelques membres du personnel.

Une circulaire ministérielle du 2 août 1996 relative aux régimes complémentaires de pension reprend cette formule. Elle précise en outre que, pour vérifier si une distinction est bien licite, il faut tenir compte des facteurs suivants :

- l'objectif visé ;
- le caractère objectif de la distinction qui est faite ;
- les conséquences ou le caractère adéquat de la distinction ;
- la distinction n'est pas disproportionnée par rapport à l'objectif visé.

La circulaire conclut que doivent être considérés comme une distinction illicite, entre autres :

- toute distinction sur base de l'âge ;
- le fait de subordonner l'octroi de droits à une décision de l'employeur ou de l'assureur ;
- le fait de ne pas poursuivre l'ancienne assurance de groupe pour les affiliés ayant refusé de participer à une nouvelle formule entraînant une augmentation de leurs obligations.

Concernant la loi luxembourgeoise du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, il y a lieu de noter que, tout comme la loi belge, elle n'a pas défini ce qu'il faut entendre par " catégories de salariés ", mais il ressort des

documents parlementaires que le législateur a visé les catégories socio-professionnelles, les catégories de fonctions ou de métiers existant au sein de l'entreprise.

Pour les raisons exposées sub 1.1.2. il n'est pas possible de distinguer des catégories de personnes en fonction d'une date d'entrée en service. Les salariés en activité de service et les salariés nouveaux doivent donc jouir du même régime complémentaire de pension, dans la mesure où ils sont membres de la même catégorie de personnes.

Il en découle qu'il est impossible de refuser le bénéfice d'un régime complémentaire de pension soit aux anciens salariés, soit aux nouveaux salariés. Ainsi il n'est pas admissible qu'un employeur mette en place un régime complémentaire de pension pour les affiliés anciens et un autre pour les affiliés nouveaux.

*2.1.1.2. Dans quelle mesure les mandataires sociaux peuvent-ils faire partie d'un régime complémentaire de pension ?*

Pour pouvoir répondre à cette question, il faut distinguer entre :

- les dirigeants sociaux qui ne sont pas des salariés et
- les dirigeants sociaux qui cumulent mandat et contrat de travail<sup>1)</sup> .

Les mandataires sociaux non salariés, qui touchent une rémunération au titre d'une profession libérale, n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 8 juin 1999, qui ne régit que les rapports entre les employeurs, d'une part, et les salariés, titulaires d'un contrat de travail, d'autre part.

Concernant les mandataires sociaux cumulant mandat et contrat de travail, la loi sur les régimes complémentaires de pension prévoit que les dotations, cotisations, allocations et primes en faveur des personnes touchant une rémunération d'administrateur, qualifiée de revenu provenant d'une activité salariée, ne sont admises à la déduction fiscale que si le plan s'étend à tout le personnel dans des conditions de cotisation et de prestation identiques. Ainsi deux administrateurs-gérants touchant un salaire ne peuvent constituer une catégorie de salariés à part par rapport aux autres employés-salariés.

Dans le cas des administrateurs-directeurs, touchant à la fois des tantièmes et un salaire, il est possible d'affilier ces personnes à un plan de pension comprenant tous les membres de la direction. Les administrateurs-directeurs seuls ne peuvent cependant pas constituer une catégorie à part.

---

1) Concernant le cumul de mandat social et de contrat de travail, il y a lieu de remarquer qu'au Grand-Duché de Luxembourg une jurisprudence constante a retenu à plusieurs occasions qu'aucune disposition de la législation sur les sociétés commerciales, ni aucun principe de droit ne prohibe le cumul pour une même personne des fonctions de mandataire social et de celles d'employé de cette même société. La seule condition exigée pour la validité du cumul est que le contrat de travail soit une convention réelle et sérieuse et non pas une convention simulée dans l'unique but soit d'échapper à la règle d'ordre public de la révocabilité ad nutum du mandat, soit de bénéficier d'un régime fiscal plus favorable.

### **2.1.2. Le respect de l'égalité de traitement entre les salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée**

Il ressort du contrôle des mises en conformité des régimes complémentaires de pension que beaucoup d'entreprises envisagent de limiter leurs régimes aux seuls salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée, alors que ceux engagés sous contrat de travail à durée déterminée sont exclus des plans de pension.

D'après les dispositions du droit du travail, l'exclusion des salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée n'est pas possible, vu que ces derniers ne doivent pas être traités différemment des salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée.

En effet, en vertu de l'article 14 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée sont, sauf stipulation légale contraire, également applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Il en résulte que seule la loi peut déroger à ce principe d'égalité de traitement.

Comme la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension reste muette à cet égard et ne contient donc pas de dérogation, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée sont à traiter de la même manière que ceux liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans le cas d'une mise en place d'un régime complémentaire de pension, l'employeur ne doit donc pas limiter l'affiliation aux seuls salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, mais il doit également affilier ceux liés par un contrat de travail à durée déterminée.

Les entreprises ne voulant pas affilier les salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée (souvent pour des raisons de facilité de gestion) peuvent contourner cette obligation, soit en attendant deux ans avant d'affilier les salariés engagés, soit en procédant tout de suite à l'affiliation tout en instaurant une période de stage de deux ans ou plus. Dans cette dernière hypothèse, le financement sera obligatoire dès l'affiliation (article 18 de la loi du 8 juin 1999), mais les salariés n'auront pendant la période de deux ans pas droit aux prestations. Dans les deux hypothèses, les salariés engagés sous des contrats de travail à durée déterminée ne vont pas acquérir des droits de pension complémentaire, parce qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut en général pas dépasser une durée de deux ans.

### **2.1.3. Le respect de l'égalité de traitement entre les salariés occupés à temps partiel et les salariés occupés à temps plein**

Lors des mises en conformité, certaines entreprises ont voulu appliquer aux salariés engagés à temps partiel un traitement différent de celui prévu pour les salariés occupés à temps plein.

Or, selon l'article 7 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, " les salariés occupés à temps partiel bénéficient des droits reconnus

aux salariés à temps complet par la loi et les conventions collectives de travail applicables à l'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités particulières prévues pour leur exercice par la convention collective de travail applicable " .

D'après cet article, les travailleurs à temps partiel ne doivent donc pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs comparables travaillant à temps plein au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel.

En matière de régime complémentaire de pension, cela signifie qu'il est en principe impossible, au vu du principe de l'égalité de traitement, d'exclure les salariés occupés à temps partiel des régimes complémentaires de pension. En outre, l'importance qu'a pris le travail à temps partiel plaide contre l'exclusion des salariés engagés à temps partiel des régimes complémentaires de pension.

A noter que les droits acquis des salariés engagés à temps partiel peuvent facilement être déterminés proportionnellement à leur temps de travail.

Alors qu'une exclusion des salariés engagés sous contrat de travail à durée déterminée ou engagés à temps partiel des régimes complémentaires de pension est donc en principe impossible, il reste à souligner que, dans un cas bien précis, une exclusion du plan de pension de certaines personnes est justifiée. Il s'agit des demandeurs d'emploi qui, dans le cadre d'une mesure de réinsertion, travaillent dans une entreprise ayant installé au profit de ses salariés un régime complémentaire de pension. Ces derniers ne peuvent être affiliés à ce régime dans la mesure où ils continuent à relever de l'Administration de l'Emploi durant la mesure de réinsertion.

#### ***2.1.4. La prise en compte des congés tels que prévus à l'article 9 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension pour l'affiliation à un régime complémentaire de pension et le calcul des droits acquis***

Se pose la question de savoir quelles périodes de congés doivent être prises en compte pour la computation de la période de stage et de la période d'affiliation ainsi que pour la détermination des prestations.

Selon l'article 9 alinéa 3 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, " les périodes de congés payés ou indemnisés, de dispense de service ou de travail et de préavis, les périodes assimilées par la loi à des journées de travail effectif et les périodes de retraite prévues par la loi du 14 décembre 1990 sur la préretraite sont à assimiler à des périodes de service, tant pour la computation de la période de stage et de la période d'affiliation que pour la détermination des prestations " .

L'article 1er de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé<sup>1)</sup> dispose que les jours de congés payés comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Les textes législatifs introduisant des congés spéciaux comme le congé-éducation, le congé sportif, le congé politique, le congé dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage ou le congé culturel assimilent la durée de ces congés à des périodes de travail effectif.

En ce qui concerne le congé d'accueil, le congé de maternité et le congé parental, le contrat de travail continue à courir mais son exécution est suspendue, c'est-à-dire aucun travail n'est fourni et le salaire est remplacé par une indemnité à charge de l'Etat. Etant donné que l'article 9 alinéa 3 de la loi du 8 juin 1999 inclut expressis verbis les périodes de congés " indemnisés ", on peut en déduire que les congés mentionnés sont à assimiler à des périodes de service. Cette assimilation joue tant pour la computation de la période de stage et de la période d'affiliation que pour la détermination des prestations. En pratique, lesdites périodes de congés seront assimilées à des périodes de service au moment du retour du salarié dans l'entreprise, c'est à dire au moment où le contrat de travail sera de nouveau exécuté. L'assimilation aura des conséquences financières pour l'entreprise et pourra conduire à un déficit des obligations résultant de périodes assimilées, déficit que l'entreprise devra amortir.

### **2.1.5. Le traitement des salariés expatriés**

Contrairement aux salariés détachés dont le traitement en matière de pension complémentaire est réglé par la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, le traitement des expatriés en matière de pension complémentaire n'est réglé par aucune disposition communautaire.

Lors de la mise en conformité de leurs régimes complémentaires de pension, diverses entreprises proposent de ne pas affilier certains salariés expatriés avec l'argument que ces derniers continuent de bénéficier du régime complémentaire de pension existant dans leur pays d'origine.

En principe, un salarié expatrié venant travailler au Grand-Duché de Luxembourg est, contrairement à un salarié détaché, un salarié rémunéré par l'entreprise résidant au Grand-Duché de Luxembourg. Il est affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et doit être affilié au régime complémentaire de pension de l'entreprise résidant au Grand-Duché de Luxembourg, comme tout autre salarié.

Cependant, l'Inspection générale de la sécurité sociale accepte que des expatriés restent affiliés au régime complémentaire de pension de leur pays d'origine si l'expatriation se fait sous les conditions suivantes :

---

1) Loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975 (Texte coordonné du 20 septembre 1979, Mémorial A 1979).



- L'expatriation doit être temporaire.

En effet, il faut que l'expatrié quitte temporairement l'entreprise de son pays d'origine pour une affectation de durée limitée au Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre d'une mobilité internationale temporaire au sein d'un groupe d'entreprises.

- L'expatrié doit avoir une garantie de réemploi auprès de l'entreprise du pays d'origine à la fin de l'expatriation.
- L'expatrié doit prouver que son affiliation au régime complémentaire de pension de l'entreprise du pays d'origine continue et ceci malgré le fait qu'il travaille désormais au Grand-Duché de Luxembourg.

Cette dérogation au principe général se justifie par le fait que ces expatriés sont déjà affiliés à un régime complémentaire de pension dans leur pays d'origine, pays où ils vont probablement retourner après l'expatriation. Le règlement de pension de l'entreprise résidente doit préciser les conditions d'affiliation et d'acquisition des droits pour les salariés ayant perdu leur statut d'expatrié.

#### **2.1.6. La protection des affiliés en cas de cessation d'activité de l'entreprise ou du support juridique externe du régime**

La situation des salariés en cas de cessation d'activité de l'entreprise ou du support juridique externe du régime se présente comme suit :

##### *2.1.6.1. Cessation d'activité de l'entreprise*

En cas de cessation d'activité de l'entreprise,

- la compagnie d'assurances reste liée envers les affiliés et les anciens affiliés par les dispositions du contrat d'assurance de groupe,
- le fonds de pension reste lié envers les affiliés et anciens affiliés à concurrence des actifs qu'il détient et des produits financiers qu'il réalise.

##### *2.1.6.2. Cessation d'activité du support juridique externe*

En cas de cessation d'activité du support juridique externe, l'entreprise doit garantir la continuation du régime complémentaire de pension en choisissant un autre support juridique.

##### *2.1.6.3. Résiliation ou réduction du contrat d'assurance*

En cas de résiliation du contrat d'assurance conclu entre l'entreprise et la compagnie ou en cas de réduction du contrat d'assurance suite au non-paiement des primes par l'entreprise, celle-ci est tenue de garantir la continuation du régime complémentaire de pension sur base d'un autre support juridique, à moins qu'elle n'invoque l'application de l'article 6 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension (abolition ou modification d'un régime).

## **2.2. Explications concernant certains éléments du plan de financement**

### **2.2.1. Frais de gestion d'un régime**

La loi ne précise pas qui doit prendre en charge les frais de gestion du régime. Pour les régimes internes, les frais sont à charge de l'entreprise. Pour les régimes externes, le règlement de pension doit préciser si ces frais sont à charge de l'entreprise ou des affiliés.

Si le règlement de pension distingue clairement le financement des droits des affiliés des frais d'administration du régime et si ces frais sont supportés par l'entreprise, l'impôt forfaitaire est calculé uniquement sur les cotisations servant à financer les droits aux prestations. Si le règlement ne fait pas cette distinction, l'intégralité des moyens financiers drainés vers le régime complémentaire de pension est soumise à imposition.

### **2.2.2. Choix de la méthode collective pour la détermination du financement minimum des prestations de survie**

L'Inspection générale de la sécurité sociale est d'avis que le financement minimum des prestations de retraite dans un régime à prestations définies qui promet également des prestations de survie devrait se faire suivant la méthode collective. L'IGSS ne s'oppose cependant pas à l'utilisation de la méthode individuelle, si celle-ci conduit à des provisions plus élevées, notamment dans des régimes visant peu d'affiliés. Elle est cependant d'avis qu'à l'échéance du risque l'établissement des droits acquis doit se faire selon la méthode individuelle, car une preuve de l'état matrimonial du bénéficiaire peut être exigée.

### **2.2.3. La prise en compte du temps partiel**

La prestation de retraite pour un salarié travaillant à temps partiel est obtenue en calculant d'abord la pension maximale sur base du traitement correspondant à un emploi à plein temps et en proratisant ensuite ce montant suivant une fraction au numérateur de laquelle se trouve le nombre d'heures réellement prestées et au dénominateur de laquelle se trouve le nombre d'heures de travail découlant d'un contrat de travail à temps plein.

Pour le calcul des droits acquis à une date donnée, la proratisation se fait ensuite suivant les dispositions de l'article 10.

A noter que l'Inspection générale de la sécurité sociale est d'avis que les dispositions relatives à la prise en compte des périodes de travail à temps partiel doivent faire partie intégrante du règlement de pension et du plan de financement, tant au vu de l'importance qu'a désormais pris le travail à temps partiel qu'en vue d'un contrôle plus aisé de l'égalité de traitement entre affiliés travaillant à temps plein et affiliés travaillant à temps partiel.

### **2.2.4. Cotisations personnelles**

D'après l'article 1 de la loi RCP, l'employeur met en place un régime pour ses salariés avec le but de leur octroyer des prestations complémentaires à celles des

régimes de pension légaux. Il en découle que des régimes financés exclusivement par des cotisations personnelles ne sont pas conformes à la loi. Pour l'IGSS, les cotisations personnelles sont toujours considérées comme un élément accessoire au financement patronal du régime.

Ainsi les régimes comprenant des cotisations personnelles sont conformes à la loi RCP sous la condition que l'entreprise prend en charge environ 50% du financement global du régime prévu lors de la mise en place. Ce financement global vise toutes les prestations promises pour tous les risques (vieillesse, invalidité et décès) à tous les affiliés.

Exemple : un régime de pension, dans lequel les primes payées par l'employeur pour les risques invalidité et décès sont sensiblement égales aux cotisations personnelles versées par les affiliés pour le plan de retraite, est conforme à la loi RCP.

Pour comparer le niveau des engagements de l'entreprise au niveau des cotisations personnelles des affiliés, l'Inspection générale de la sécurité sociale a l'intention de prendre en compte, par année, tous les plans relatifs à une catégorie afin de vérifier si effectivement l'engagement financier de l'entreprise (éventuellement établi en primes nivelées) est au moins égal au montant des cotisations personnelles de cette catégorie d'affiliés pour la même année.

## **2.2.5. Les obligations résultant de périodes assimilées antérieures**

### *2.2.5.1. L'assimilation de périodes de service antérieures à la création du régime*

L'employeur qui instaure pour ses salariés un régime complémentaire de pension peut se montrer plus ou moins généreux envers ses anciens collaborateurs. En assimilant des périodes de service prestées avant la création du régime à des périodes de stage et/ou à des périodes d'affiliation, il peut, en fonction de l'ancienneté du salarié, avancer la date d'acquisition définitive des droits et/ou augmenter le niveau des prestations.

Quelle que soit la forme retenue pour honorer la durée de bons et loyaux services, l'assimilation des périodes antérieures a un impact sur le financement du régime:

- L'assimilation des périodes antérieures peut selon la méthode d'assimilation retenue, avancer le moment de l'ouverture des droits ou bien augmenter le niveau des droits voire accorder conjointement les deux avantages. Ces droits, une fois accordés, doivent être honorés en cas de départ du salarié avant l'âge de la retraite à moins que l'employeur ne renonce à prévoir les possibilités d'un transfert ou d'un rachat dans son règlement de pension.
- Si lors de la création du régime, l'entreprise ne veut ou ne peut pas financer en une seule fois tous les droits découlant de l'assimilation des périodes de service antérieures, le bilan d'ouverture du régime doit comporter à l'actif un déficit des obligations résultant de périodes assimilées antérieures (DOPAA). Selon l'article 18 (4) g) de la loi RCP, l'actuaire responsable du financement du régime doit incorporer la méthode d'amortissement du DOPAA dans le plan de financement du régime. L'amortissement du DOPAA peut être plus ou moins rapide, mais il

doit pour chaque affilié être terminé au moment où ce dernier atteint l'âge de la retraite.

La durée d'amortissement du DOPAA est fonction de la nature du régime :

- En régime interne, cette durée est fixée librement par l'employeur qui assume en cas de départ du salarié les conséquences financières de cette décision.
- En assurance de groupe, la compagnie d'assurance va imposer soit une durée d'amortissement inférieure ou égale à la période de stage prévue au règlement, soit elle choisit une méthode d'amortissement du DOPAA plus nuancée qui fixe la dotation annuelle à l'amortissement du DOPAA (individuel) au niveau de l'accroissement annuel de la valeur actuelle des droits acquis découlant des périodes de services assimilées. En effet, la compagnie d'assurances ne voudra en aucun cas s'engager à transférer ou à racheter en cas de départ du salarié des droits acquis découlant de l'assimilation de périodes de service antérieures sans avoir encaissé les primes qui se rapportent au financement de ces droits.
- Dans le cadre des fonds de pension, l'IGSS préconise une démarche identique à celle des assureurs groupe, et ceci pour des raisons de protection des droits du salarié en cas d'insolvabilité de l'entreprise. Comme l'article 19(4) n'impose aux fonds de pension qu'une obligation de moyens, l'autorité compétente veille à ce que le fonds de pension dispose de moyens suffisants pour honorer la totalité des droits acquis, y compris ceux découlant de l'assimilation de périodes antérieures, en cas de disparition de l'entreprise cotisante.

Comme tout le financement se fait sous l'empire de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, les dotations à l'amortissement du DOPAA sont imposées forfaitairement, conformément à l'article 40 de la loi RCP.

L'amortissement du DOPAA durant la période de stage peut conduire à une charge financière importante durant la phase de démarrage du régime, surtout si l'employeur décide d'assimiler également des périodes antérieures pour réduire ainsi la période de stage.

La seule manière d'éviter des charges financières importantes après la mise en place du régime est de remplacer l'assimilation de toutes les périodes de service antérieures au moment de la création du régime par une assimilation progressive de ces périodes pendant la durée de service qui reste à prester par l'affilié jusqu'à sa mise à la retraite.

L'actuaire, au lieu de résoudre au niveau du plan de financement le problème de l'amortissement du DOPAA, doit présenter une formule pour l'assimilation progressive des périodes antérieures au niveau du règlement de pension.

Si l'employeur décide d'améliorer avec effet rétroactif le niveau de prestation de son régime, il doit également décider comment prendre en compte des périodes de service antérieures à l'amélioration.

#### *2.2.5.2. Le transfert des droits acquis d'un régime interne vers un régime externe (externalisation)*

La décision de transférer vers un régime externe (donc vers une personne juridique différente de l'entreprise) les droits acquis des salariés découlant du régime

complémentaire de pension interne peut avoir pour conséquence que la valeur actuelle de ces droits acquis doit être recalculée avec les bases techniques du régime externe:

- si le transfert se fait d'un régime interne à prestations définies vers un régime externe à prestations définies, le recalcul de la valeur actuelle des droits acquis avec les bases techniques du régime externe s'impose;
- si le transfert se fait d'un régime interne à prestations définies vers un régime externe à contributions définies, le calcul avec les bases techniques du régime interne est permis à condition que les bases conduisent à des valeurs actuelles supérieures ou égales à celles établies avec les bases techniques servant à déterminer le financement minimum, bases qui ont été publiées au Mémorial A n° 16 du 6 février 2001.

La valeur actuelle des droits acquis au moment du transfert peut donc augmenter du simple fait que les bases techniques appliquées par le gestionnaire du nouveau régime externe sont plus prudentes que celles de l'ancien régime interne. Si lors du recalcul les provisions constituées se révèlent être inférieures à la valeur actuelle recalculée des droits acquis, le régime externe accuse un déficit des obligations résultant de périodes assimilées antérieures.

L'entreprise peut amortir ce déficit en une fois au moment du transfert ou progressivement au cours de la période de stage du salarié. Si l'externalisation se fait durant la période de mise en conformité à partir d'un régime non conforme à la loi, l'amortissement du DOPAA peut dans certains cas être remplacé par une assimilation progressive des périodes antérieures. L'entreprise doit également prendre en charge l'impôt forfaitaire sur le montant amorti, impôt qui s'ajoute à l'impôt forfaitaire calculé sur les provisions externalisées.

La prise en charge par l'entreprise de l'impôt forfaitaire sur les provisions transférées libère les salariés de l'imposition à la sortie de leurs prestations. Comme l'entreprise n'est pas tenue de verser un impôt dû dans le chef de ses salariés, elle peut décider de diminuer les droits acquis des salariés dans le but de pouvoir consacrer une partie des provisions au financement de l'impôt forfaitaire.

L'expérience montre que la réduction des droits acquis en contrepartie d'une prise en charge de l'impôt forfaitaire est négociable avec les salariés actifs. Cependant, avec les retraités, la négociation de la réduction est beaucoup plus ardue, car ces derniers connaissent leur taux d'imposition marginal personnel et ils peuvent le comparer au taux d'imposition forfaitaire. Au cas où l'employeur ne veut pas négocier cette réduction avec les retraités, il peut:

- ou bien renoncer au transfert des droits acquis des retraités vers un régime externe,
- ou bien laisser l'externalisation au choix des retraités.

L'externalisation n'est alors que partielle et l'ancien régime interne ne disparaît pas.

Le régime interne de l'entreprise doit également être maintenu, si l'entreprise ne veut pas amortir le déficit des obligations résultant de périodes assimilées antérieures par un versement unique lors de l'externalisation. En effet le PSVaG ne protège contre l'insolvabilité que les engagements de l'entreprise résultant de

promesses de pension faites aux salariés et non pas d'éventuelles créances du nouveau régime sur l'entreprise à la suite d'une externalisation de droits acquis non provisionnés.

### **2.2.6. Les obligations résultant de la reconnaissance de périodes de service prestées avant l'entrée en vigueur de la loi RCP**

D'après l'article 49 de la loi RCP, les régimes enregistrés auprès de l'IGSS doivent faire état des obligations résultant des périodes passées pour chaque affilié, c.-à-d. du montant de la pension de retraite découlant de la formule du régime sur base de l'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de la loi RCP (article 48 de la loi RCP).

Si, au 1er janvier 2000, les provisions constituées ne suffisaient pas pour couvrir la valeur actuelle des obligations résultant des périodes passées calculée d'après les bases techniques du financement minimum, on est en présence d'un déficit des obligations résultant de périodes passées (DOPP). La partie non provisionnée des obligations résultant des périodes passées est appelée rente du déficit des obligations résultant de périodes passées.

Les articles 51 et 52 de la loi RCP précisent comment doit être établi et amorti le DOPP, déficit créé et/ou révélé lors de la mise en conformité d'un régime existant au 31.12.1999. Le traitement du DOPP diffère en plusieurs points de celui du DOPAA :

- L'amortissement du DOPP est au choix de l'entreprise : en effet, le fait d'imposer un amortissement changerait rétroactivement le système de financement du régime. Cependant, si une entreprise décide d'amortir le DOPP, elle peut bénéficier de l'imposition forfaitaire. Si l'entreprise opte pour l'imposition forfaitaire, cette dernière s'applique également aux provisions constituées (article 142 LIR)
- La loi dispose que, quelque soit le rythme d'amortissement retenu par le gestionnaire du régime, l'amortissement fiscal doit s'étaler sur une période de cinq ans au moins et de dix ans au plus.

A noter qu'au niveau individuel l'amortissement du DOPP doit être terminé à la date de la mise à la retraite.

Si l'entreprise décide de ne pas amortir le DOPP, la rente y relative doit être financée à partir de l'échéance de la retraite par le compte d'exploitation de l'entreprise. En toute rigueur, l'employeur peut renoncer au rachat ou au transfert de la valeur actuelle des droits acquis correspondant à la rente du DOPP, à condition de garantir le maintien du droit à cette rente.

Si, lors de la mise en conformité, l'employeur décide de transformer son régime interne en régime externe, ce changement de la nature du régime entraîne un changement de la nature du déficit: le DOPP du régime interne devient un DOPAA du régime externe.

L'amortissement du DOPAA dépend du support juridique retenu pour le nouveau régime et il se fait de façon analogue à celui du DOPAA en cas de création d'un régime sous l'empire de la loi RCP. Seule différence notable: la méthode de

l'assimilation progressive des périodes de service dont l'employeur peut faire usage lorsqu'il crée son régime, perd beaucoup de son utilité lors des mises en conformité avec externalisation.

En effet, lors d'une mise en conformité, les obligations de l'employeur découlent du règlement de pension du régime en vigueur au 31.12.1999. Excepté les cas rares de promesses très floues ou non formulées par l'employeur lui-même, l'assimilation progressive des périodes de service n'est pas possible.

### **3. Procédure de mise en conformité d'un régime complémentaire de pension**

Vu les nombreuses difficultés au passage d'une forme de régime à une autre, notamment si l'entreprise change à l'occasion de la mise en conformité des régimes existants de support juridique ou de mode de financement, il s'est avéré prudent de discuter avec l'IGSS les détails de la mise en conformité avant de présenter un projet de modification ou de nouveau régime aux représentants du personnel.

#### **3.1. Procédure appliquée dans le cas d'un régime interne**

L'entreprise envoie le régime à enregistrer avec toutes les pièces à l'appui (voir point 3.5.) à l'Inspection générale de la sécurité sociale. Comme il n'y a pas d'autre autorité de contrôle en matière de régimes complémentaires de pension sous forme de régime interne, l'Inspection générale de la sécurité sociale vérifie la conformité du régime avec les dispositions de la loi et contrôle si les droits éventuels émanant d'un ancien régime sont correctement repris. A cet effet, l'entreprise devra faire parvenir à l'IGSS sur support informatique les droits acquis des affiliés à l'ancien plan établis au 31.12.1999 selon les bases techniques de l'entreprise et selon les bases techniques prévues au règlement grand-ducal du 15 janvier 2001. Le cas échéant, l'IGSS fixera un rendez-vous avec le gestionnaire et/ou l'employeur en vue de la modification de points qui ne s'accordent pas avec la loi ou bien en vue de recueillir des informations supplémentaires. Elle fera parvenir à l'entreprise ou au gestionnaire du régime un rapport motivé sur des modifications qui s'imposent au vu de l'enregistrement du régime. Dès réception de la version adaptée du régime, l'Inspection générale de la sécurité sociale enregistrera le régime et communiquera aux personnes responsables les numéros matricules des régimes enregistrés.

#### **3.2. Procédure appliquée dans le cas d'une assurance de groupe soumise au contrôle du Commissariat aux assurances (CAA)**

Les entreprises désirant organiser leurs régimes complémentaires de pension sous la forme d'une assurance de groupe soumise à l'agrément du CAA, présentent à l'Inspection générale de la sécurité sociale un document comprenant le règlement de pension rédigé dans le respect de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et les conditions générales et particulières de l'assureur telles que prévues par la loi modifiée du 6 septembre 1991 sur le secteur des assurances. Sur base d'un relevé lui parvenant du Commissariat aux assurances, l'IGSS vérifiera si la compagnie d'assurances possède l'agrément du CAA pour vendre les produits d'assurance qui sont à la base du régime

complémentaire de pension. Le cas échéant, l'IGSS fixera un rendez-vous avec le gestionnaire et/ou l'employeur en vue de la modification de points qui ne s'accordent pas avec la loi ou bien en vue de recueillir des informations supplémentaires. Comme pour les régimes internes, elle fera parvenir un rapport motivé sur d'éventuelles modifications à effectuer dans les textes et attendra une version modifiée avant d'enregistrer définitivement le régime et de communiquer les numéros matricules aux personnes responsables du régime.

### **3.3. Procédure appliquée dans le cas d'un fonds de pension soumis au contrôle du Commissariat aux assurances (CAA)**

Le Commissariat aux Assurances et l'Inspection générale de la sécurité sociale ont convenu de la procédure qui suit :

- 1) Les entreprises désirant organiser leurs régimes complémentaires de pension sous la forme d'un fonds de pension soumis au contrôle du CAA, présentent au CAA et à l'Inspection générale de la sécurité sociale un même document comprenant le règlement de pension rédigé dans le respect de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et les conditions générales et particulières de l'assureur telles que prévues par le règlement grand-ducal du 31 août 2000 portant exécution de l'article 26, paragraphe 3, de la loi modifiée du 6 septembre 1991 sur le secteur des assurances et relatif aux fonds de pension soumis au contrôle prudentiel du Commissariat aux assurances ;
- 2) Chacune des deux autorités contrôlera si le document en question respecte les dispositions légales pour lesquelles elle est compétente;
- 3) Si le projet est conforme à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, l'IGSS en informe le CAA. Si le CAA donne l'agrément au fonds de pension, il en informe l'IGSS par retour de courrier. Si le projet de règlement prévoit des cotisations personnelles des affiliés, sans que le fonds de pension ne puisse garantir le rendement minimum prévu à l'article 19 de la loi RCP, le CAA limitera l'agrément aux compartiments réservés aux contributions patronales ;
- 4) L'IGSS est informée par le CAA de l'agrément du régime et procède à son enregistrement au titre de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension. Elle communique à l'entreprise le ou les matricules du régime complémentaire de pension enregistré.

La même procédure est appliquée en cas de modification du règlement de pension.

### **3.4. Procédure appliquée dans le cas d'un régime complémentaire de pension soumis au contrôle de la Commission de surveillance du secteur financier (CSSF)**

La CSSF et l'Inspection générale de la sécurité sociale ont convenu de la procédure qui suit :

1. Les entreprises désirant organiser leurs régimes complémentaires de pension sous la forme d'une sepcav ou d'une assep présentent à la Commission de surveillance du secteur financier (CSSF) et à l'Inspection générale de la sécurité



sociale un même document comprenant le règlement de pension rédigé dans le respect de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et en fonction du support juridique retenu, les statuts, les conditions générales et particulières requises par la loi du 8 juin 1999 créant les fonds de pension sous forme de société d'épargne-pension à capital variable (sepcav) et d'association d'épargne-pension (assep);

2. Chacune des deux autorités contrôlera si le document en question respecte les dispositions légales pour lesquelles elle est compétente;
3. Si le projet est conforme à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, l'IGSS en informe la CSSF. En présence d'un fonds de pension à compartiments multiples le ou les compartiments réservés au régime complémentaire de pension luxembourgeois ne sont agréés par la CSSF que si l'IGSS a certifié la conformité du régime à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension. Si le projet de règlement prévoit des cotisations personnelles des affiliés, sans que la sepcav ou l'assep ne dispose d'un compartiment qui garantisse le rendement minimum prévu à l'article 19 de la loi RCP, la CSSF limitera l'agrément aux compartiments réservés aux contributions patronales;
4. L'IGSS est informée par la CSSF de l'agrément du régime et procède à son enregistrement au titre de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension. Elle communique à l'entreprise le ou les matricules du régime complémentaire de pension enregistré.

Si les cotisations personnelles, de même que de façon générale les prestations de décès ou d'invalidité, sont gérées sous une autre forme que celle d'un fonds de pension, normalement celle de l'assurance de groupe, alors ces prestations doivent faire l'objet d'un règlement à part.

Les mêmes procédures sont appliquées en cas de modification du règlement de pension.

### **3.5. Pièces requises en vue de l'enregistrement du régime**

#### *Documents généraux nécessaires à l'enregistrement d'un plan*

- Sommaire ou extrait du Mémorial C sur la création de l'entreprise ou du groupe d'entreprises
- Historique de l'entreprise (dans la mesure où il intervient dans l'établissement des droits acquis des affiliés)
- Description de la structure du groupe d'entreprises
- Acte(s) constitutif(s) du ou des supports juridiques du régime
- Règlement du régime complémentaire de pension (du ...../...../.....)
- Copie de l'avis de la représentation du personnel sur le régime complémentaire de pension

#### *Documents spécifiques pour les assurances de groupe et les assurances spécifiques*

- Copie de l'agrément de la compagnie d'assurances (extrait du Mémorial B) chargée de l'assurance de groupe

- Copie de l'agrément de la compagnie d'assurances (extrait du Mémorial B) chargée de l'assurance spécifique

*Documents spécifiques pour les régimes à contributions définies sans rendement garanti (sepcav, assurances de groupe en unités de compte et autres fonds de pension utilisés à cet effet)*

- Accord écrit de chaque affilié relatif à la politique d'investissement des allocations patronales faite en son nom

## B. DÉTERMINATION DES DROITS ACQUIS

L'article 10 de la loi RCP fixe la détermination des droits acquis. A noter que des droits à pension complémentaire ne sont acquis que si l'affilié a accompli la période de stage prévue au règlement de pension, c'est-à-dire au plus tard après un délai d'affiliation et/ou d'attente de dix ans.

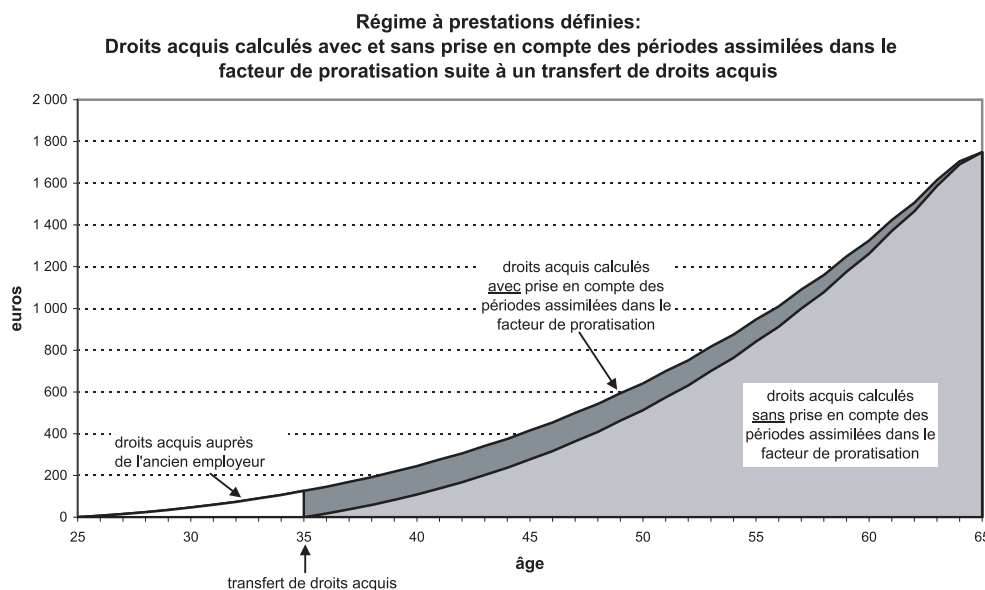
Les droits acquis sont déterminés différemment selon que le régime de pension est à prestations définies ou à contributions définies. Tout d'abord, par droits acquis, il faut toujours entendre une prestation à l'âge de la retraite. Si, dans un régime à prestations définies, les droits acquis découlent immédiatement de la formule des prestations promises, ils résultent, dans les régimes à contributions définies, d'une opération financière et/ou viagère sur les contributions versées.

Dans le cadre d'un régime à prestations définies, les droits acquis se déterminent comme suit:

$$\text{Droits acquis à une date de référence} = \left( \begin{array}{c} \text{Prestation de retraite} \\ \text{calculée conformément} \\ \text{au règlement de pension} \\ \text{sur base de la durée} \\ \text{d'affiliation maximale} \\ \text{possible, y compris les} \\ \text{périodes assimilées,} \\ \text{jusqu'à l'âge normal de} \\ \text{retraite et sur base des} \\ \text{paramètres connus à la} \\ \text{date de référence} \end{array} \right) \times \left( \begin{array}{c} \text{ancienneté acquise à la} \\ \text{date de référence} \\ \hline \text{ancienneté maximale} \\ \text{possible à l'âge de} \\ \text{retraite normal} \end{array} \right)$$

L'article 10 de la loi RCP précise de plus que, si la carrière d'affiliation d'un salarié comprend des périodes assimilées suite à un transfert de droits acquis, ces périodes doivent être ajoutées au numérateur et au dénominateur de la fraction ci-dessus. Sans cette précision les montants transférés risqueraient de perdre leur caractère de droits acquis et il faudrait que l'affilié attende l'âge de retraite normal pour pouvoir réacquérir complètement ses droits acquis auprès d'un ancien employeur. Ce phénomène est illustré par le graphique ci-dessous, qui représente un régime à prestations définies promettant à 65 ans après 40 années de service une rente annuelle de 10% de la dernière rémunération. Ce graphique, de même que les graphiques suivants, se base sur une carrière débutant à l'âge de 25 ans

avec un salaire initial égal à 2 fois le salaire social minimal (SSM) pour se terminer à l'âge de 65 ans avec un salaire de 7 SSM. En outre l'exemple prend en compte une évolution annuelle du coût de la vie de 1% ainsi qu'une augmentation du salaire moyen de 1,4049% tous les deux ans (= 0,7% par an).



**Graphique 1**

A noter que la définition des droits acquis, qui se base sur l'ancienneté de service de l'affilié, peut mener à des difficultés au cas où l'affiliation au régime ne se fait que tard dans la carrière, parce que l'employeur décide seulement à ce moment-là de créer un régime de pension ou parce que le salarié ne rentre qu'alors dans la catégorie visée par le régime (p. ex. régime pour dirigeants). D'après la formule de l'article 10 de la loi RCP, il se pourrait alors que l'affilié acquière, par exemple, en une seule année  $\frac{3}{4}$  de la prestation finale prévue par le plan de pension. Pour éviter qu'un affilié parte après une année d'affiliation avec une grande partie des droits qu'il aurait pu acquérir jusqu'à la fin de sa carrière, l'employeur doit prévoir une période de stage appropriée.

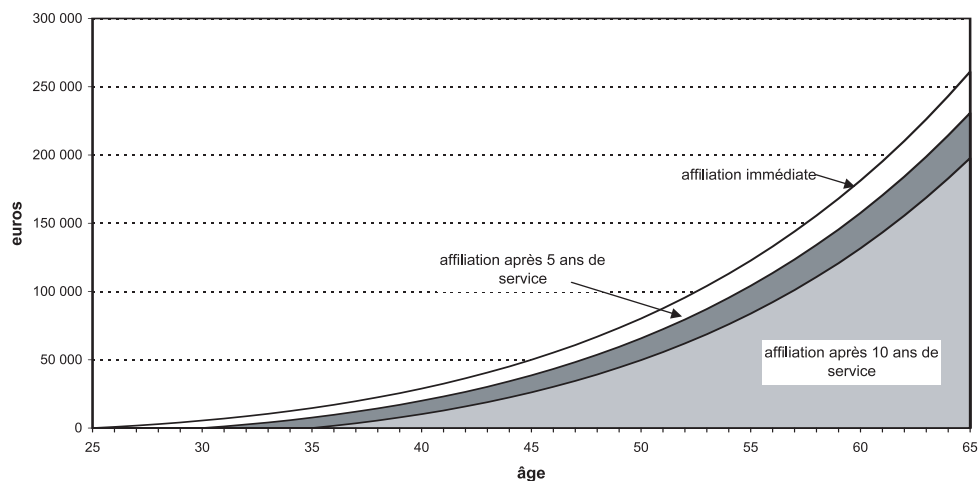
La détermination des droits acquis dans le cadre d'un régime à contributions définies, qui résulte d'une opération financière et/ou viagère, est précisée au paragraphe (2) de l'article 10 de la loi RCP. La formulation de ce paragraphe ne distingue cependant pas clairement entre les droits acquis, à savoir les prestations à l'âge de la retraite, et la valeur actuelle de ces droits acquis à une date donnée. Le paragraphe (2) devrait être lu comme suit :

“ Les droits acquis dans de cadre d'un régime à contributions définies sont représentés par la prestation différée à l'âge de retraite prévu par le règlement de pension, prestation dont la valeur actuelle est égale au montant de la provision constituée, soit à la date de référence, soit à la date de cessation de l'affiliation.”

La prestation découlant d'un régime à contributions définies résulte donc des contributions versées depuis l'affiliation suivant les dispositions du règlement de pension et capitalisées au taux de rendement y prévu. Le cas échéant cette prestation doit être augmentée d'une prestation additionnelle résultant de droits acquis transférés.

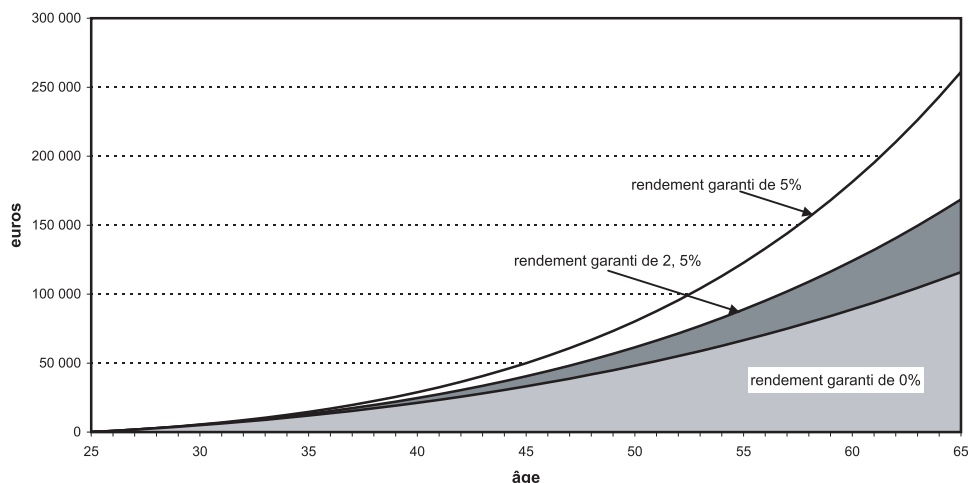
La prestation finale versée par un régime à contributions définies ne dépend donc pas seulement du taux de contribution, mais également du moment d'affiliation et du taux de rendement garanti. Les graphiques ci-dessous montrent comment les prestations d'un régime à contributions définies varient en fonction de l'affiliation (graphique 2) respectivement en fonction du rendement garanti (graphique 3).

Régime à contributions définies (2,75% salaire)  
Evolution de la valeur actuelle des droits acquis en fonction de l'affiliation  
rendement garanti 5%



Graphique 2

Régime à contributions définies (2,75% salaire)  
Evolution de la valeur actuelle des droits acquis  
en fonction du rendement garanti sur les contributions



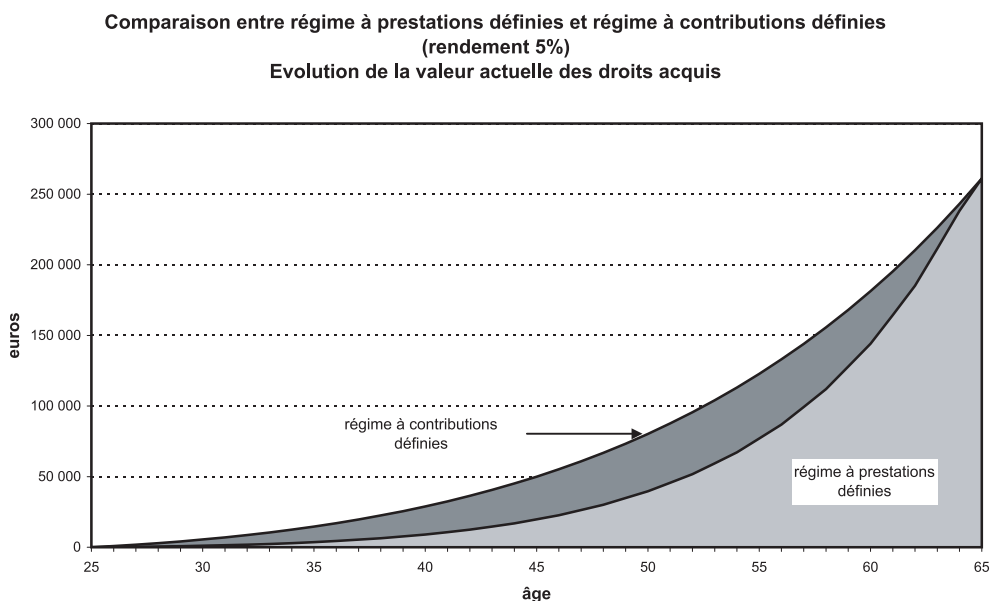
Graphique 3

Il faut remarquer que la loi RCP n'impose pas un rendement déterminé à garantir sur les contributions patronales faites dans le cadre d'un régime à contributions définies. Cependant l'autorité compétente exige que dans les régimes à contributions définies qui ne garantissent pas la valeur nominale des cotisations patronales, l'employeur offre aux affiliés la possibilité de placer les contributions patronales dans un véhicule à rendement garanti. Aussi l'assurance de groupe en unités de compte ou liée à des fonds d'investissement ou la sepcav sont-elles acceptées par l'IGSS sous condition que le régime offre aux affiliés le choix de placer les cotisations patronales dans un produit d'assurance classique ou dans un compartiment à rendement garanti d'un fonds de pension.

Quant aux cotisations personnelles, la loi exige un taux de rendement au moins égal au taux technique fixé par le Commissariat aux assurances en matière d'assurances.

Les droits acquis ne s'établissent pas de la même façon selon qu'ils résultent d'un régime à prestations définies ou d'un régime à contributions définies. Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la valeur actuelle des droits acquis dans le cas d'un régime à prestations définies et d'un régime à contributions définies qui conduisent tous les deux à la même prestation de retraite. Le régime à prestations définies utilisé pour cet exemple prévoit une rente annuelle de retraite égale à 10% du dernier salaire à partir de 65 ans, pour autant que l'affilié ait accompli 40 années de service, et réversible à 60% sur le conjoint survivant. Le régime à contributions définies de l'exemple, qui conduit à la même prestation de retraite, prévoit une contribution annuelle de ~2,75% du traitement annuel et garantit un rendement de 5% sur ces contributions. Les valeurs actuelles des droits résultant du régime à

prestations définies sont calculées pour un affilié masculin à l'aide des bases techniques prévues pour le financement minimum (cf. chapitre D. ci-après)



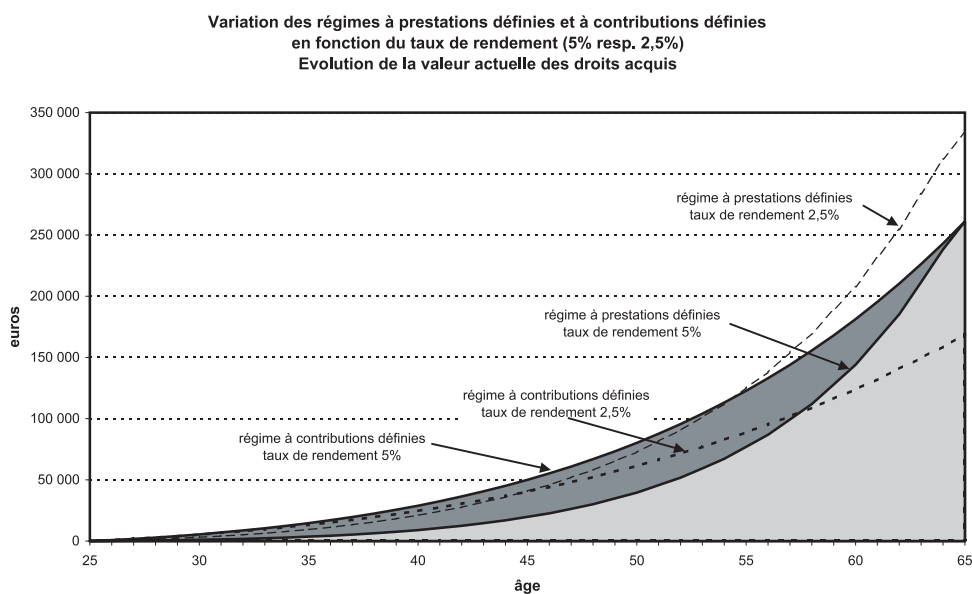
**Graphique 4**

Le graphique montre bien que les droits acquis, tout en étant identiques au moment de la retraite, s'établissent moins rapidement dans le régime à prestations définies que dans le régime à contributions définies.

A noter que pour l'exemple utilisé pour ce graphique, il est supposé que dans les deux régimes l'affiliation ainsi que l'acquisition des droits se font immédiatement à l'entrée en service. Dans le cas où les régimes prévoient une période de stage, les droits acquis seraient nuls jusqu'à la fin de cette période de stage pour atteindre ensuite les valeurs indiquées sur le graphique.

Si, pour des raisons économiques, le taux de rendement technique prévu sur les contributions ou retenu pour l'actualisation des prestations dépasse celui réalisé sur les placements, les valeurs actuelles des droits acquis des affiliés changent en fonction de la promesse de l'employeur. Si l'engagement de l'employeur se limite à verser 2,75% du traitement annuel, la valeur finale réduite des contributions conduit à des droits acquis réduits. Si par contre l'employeur a promis de verser une pension de vieillesse d'un niveau donné, la chute du rendement sur placements conduit à un sous-financement du régime. L'employeur peut dans ce cas soit réduire la promesse de prestation future, soit réorganiser son financement sur base d'un taux technique réduit, ce qui conduit à une augmentation de la valeur actuelle des droits acquis.

Le graphique suivant, tout en reprenant l'exemple des deux régimes utilisé pour le graphique précédent, montre que, si le taux de rendement est réduit à 2,5 %, d'un côté les valeurs actuelles des droits résultant du régime à prestations définies augmentent, tandis que de l'autre côté le régime à contributions définies donne droit à des prestations moins élevées.



**Graphique 5**

### **C. FINANCEMENT DES DROITS ACQUIS**

Le financement des droits est obligatoire dès l'affiliation au régime. Même si à ce moment les droits ne sont pas encore acquis définitivement, puisque la période de stage n'est pas accomplie, leur financement doit cependant être entamé.

La loi RCP laisse aux gestionnaires des régimes de pension le choix de la méthode actuarielle de financement. Elle impose néanmoins dans son article 19 un financement minimum.

Pour les régimes à prestations définies, la formulation du financement minimum ressemble à la détermination des droits acquis. En effet doit être financée au moins la somme des valeurs actuelles d'une part des

$$\left( \begin{array}{c} \text{Prestations de retraite calculées} \\ \text{conformément au règlement de pension sur} \\ \text{base de la durée d'affiliation maximale} \\ \text{possible, y compris les périodes assimilées,} \\ \text{jusqu'à l'âge normal de retraite et sur base} \\ \text{des paramètres connus à la date de} \\ \text{référence} \end{array} \right) \times \left( \begin{array}{c} \text{durée d'affiliation à la date de} \\ \text{référence} \\ \hline \text{durée d'affiliation max. poss. à} \\ \text{l'âge de retraite normal} \end{array} \right)$$

et d'autre part des avantages en cours de paiement.

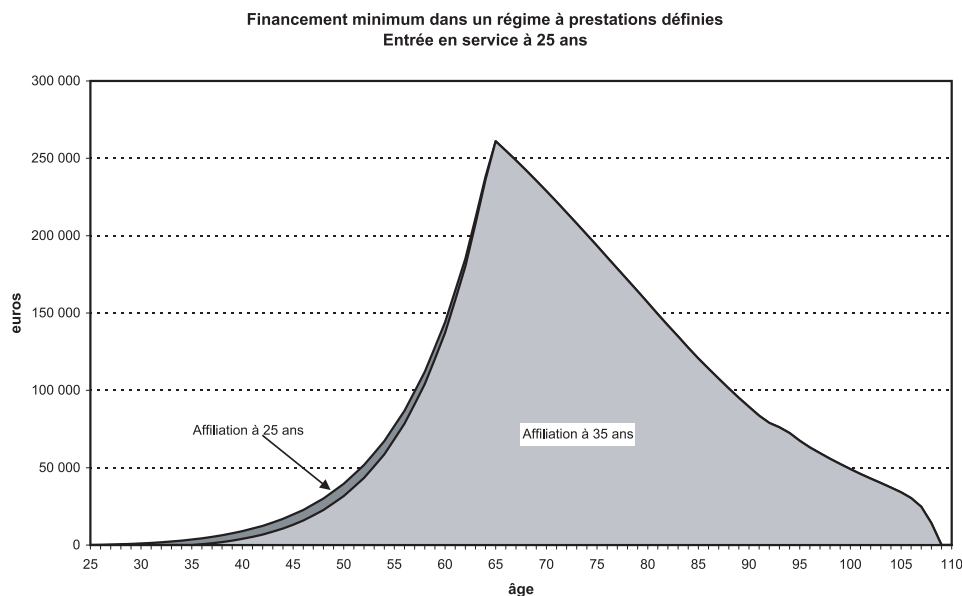
Le financement minimum est donc fonction des périodes d'affiliation et non seulement de l'ancienneté de service, comme cela est le cas pour la détermination des droits acquis. Ce calcul différent se justifie du fait que, lorsqu'un employeur crée un régime de pension assimilant les périodes de service prestées avant la création de ce régime, il n'aura pas besoin de financer la première année en un coup ses obligations relatives aux périodes passées.

L'article 19 de la loi RCP précise que les valeurs actuelles sont à calculer à l'aide des bases techniques fixées par règlement grand-ducal (cf. chapitre D. ci-après). Dans le cas d'une assurance de groupe, ce sont les bases techniques de l'assureur qui doivent être utilisées.

Quant au financement des régimes à prestations définies existant à l'entrée en vigueur de la loi RCP, les dispositions transitoires de cette loi prévoient le financement minimum des obligations nées après le 31 décembre 1999, mais n'imposent pas le financement du déficit des obligations résultant des périodes passées (DOPP). Cependant au moment de la retraite l'employeur doit honorer sa promesse. Le DOPP est alors couvert par des dotations faites régulièrement pour son amortissement au cours des années ou bien la pension de retraite est financée par un prélèvement direct du compte d'exploitation.

Le graphique suivant montre comment le financement minimum pour un affilié évolue en fonction de l'âge de ce dernier. Cette illustration se base sur les mêmes hypothèses que les graphiques précédents. A noter que le graphique ci-dessous compare le financement minimum en cas d'une affiliation à 25 ans avec celui en cas d'une affiliation à 35 ans. Dans les deux cas, le financement minimum augmente jusqu'à l'âge normal de retraite en fonction de la durée d'affiliation et en fonction de l'augmentation des salaires. Au cas où l'affilié débute sa carrière à 25 ans, le financement minimum se répartit sur une durée plus longue et augmente moins rapidement d'une année à l'autre. Dans le cas d'une affiliation à partir de 35 ans, ces mêmes droits devront être financés sur une durée plus courte, ce qui entraîne une croissance plus élevée du financement minimum. A partir de l'âge normal de retraite, le financement minimum diminue avec le temps, car il ne reste alors qu'à financer les rentes futures (les rentes déjà versées disparaissant du financement minimum) et l'espérance de vie diminue avec l'âge.

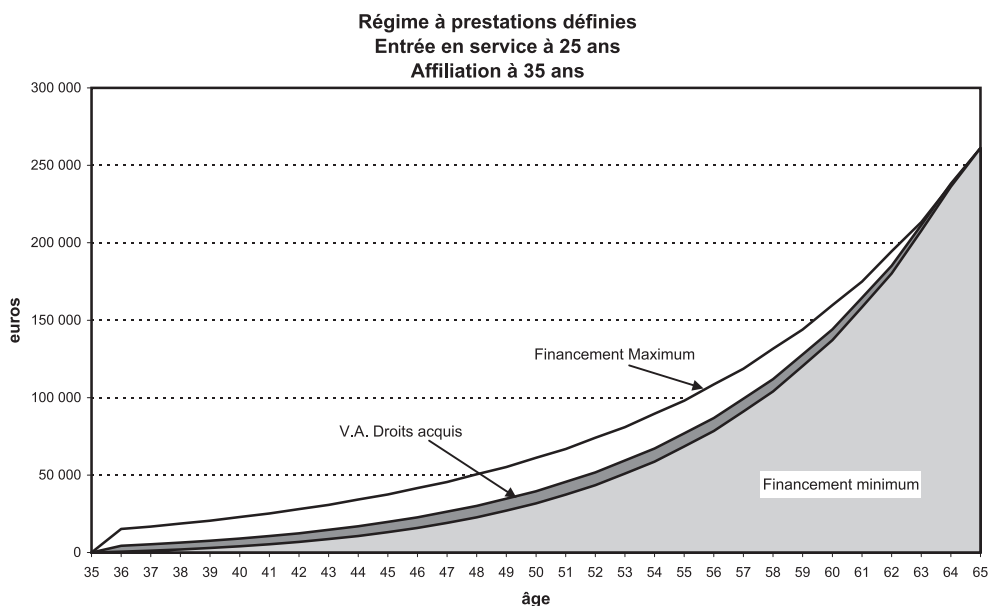




Les dispositions de l'article 19 de la loi RCP ainsi que les dispositions transitoires de cette loi ne visent bien qu'un financement minimum. Rien n'empêche l'employeur à financer plus, par exemple la valeur actuelle des droits acquis tels que déterminés par l'article 10 de la loi RCP. Comme il a été précisé plus haut (cf. A.2.2.5.), l'IGSS, pour protéger les droits des salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur, exige le financement des droits acquis dans les régimes externes.

L'autorité compétente veille cependant à ce que les entreprises ne financent leur régime de pension excessivement. A cet effet le règlement grand-ducal du 14 août 2001 relatif aux modalités d'application de la déductibilité fiscale dans le chef de l'entreprise prévu à l'article 31, alinéa 3, de la loi RCP (cf. Annexe 3) a introduit un financement maximum. Ne sont tolérées que les méthodes de financement qui ne dépassent jamais la valeur actuelle des prestations maximales, établies avec les salaires connus au moment du calcul, auxquelles les affiliés auraient droit s'ils restaient dans l'entreprise jusqu'à l'âge de retraite normal.

Le graphique ci-dessous compare, pour un salarié masculin affilié à un régime à prestations définies, ce qui doit être financé au minimum, ce qui peut être financé au maximum et de à quoi l'affilié a droit lorsqu'il quitte son entreprise. La comparaison se base sur les mêmes hypothèses de promesses et de salaires que précédemment et sur une entrée en service à 25 ans et une affiliation à 35 ans. Au cas où l'affiliation coïnciderait avec l'entrée en service, le financement minimum et la valeur actuelle des droits acquis seraient identiques (sauf pendant la période de stage).



Pour les régimes à contributions définies, le financement minimum doit couvrir tant la valeur actuelle des droits acquis que celle des droits en cours d'acquisition. Si le régime prévoit le versement de rentes de retraite ou d'invalidité, la valeur actuelle de ces rentes doit être financée à leur première échéance. Pour les régimes de pension dit " Rentenbausteinsystem ", existant surtout dans des entreprises d'origine allemande, il est difficile de dire s'il s'agit de régimes à prestations définies ou de régimes à contributions définies. Dans ces régimes l'employeur détermine une contribution annuelle et garantit la prestation à la retraite qui découlera de cette contribution. Il s'agit en fait d'un régime à contributions définies qui garantit un rendement déterminé sur les contributions. De plus ces contributions donnent souvent au moment de la retraite la garantie de verser des rentes viagères calculées sur base des contributions constituées. L'employeur s'engage donc au-delà du versement de contributions définies à garantir le versement de la pension promise. Il couvre donc le risque de longévité et le risque de rendement attaché au placement des contributions. L'autorité compétente traite ces régimes comme des régimes à contributions définies et exige que pour ces régimes les articles 10 (2) et 19 (2) de la loi RCP soient respectés.

La loi RCP prévoit que le financement des régimes complémentaires de pension est contrôlé au moins tous les cinq ans par l'autorité compétente. Au cas où le financement minimum n'est pas respecté, l'Inspection générale de la sécurité sociale exige que le financement soit rattrapé pour la mettre en mesure d'établir le certificat de déductibilité fiscale pour l'entreprise.

Quant à la détermination des droits des affiliés, celle-ci est vérifiée par l'autorité compétente chaque fois qu'un affilié quitte une entreprise, que ce soit pour changer

d'employeur, à la retraite ou à l'échéance d'un risque. A cet effet l'IGSS établit des certificats pour notifier aux personnes concernées leurs droits et à l'Administration des contributions la partie de la prestation soumise à imposition (cf. chapitre F.1. du présent bulletin).

Lorsqu'en cas de départ auprès de son ancien employeur l'affilié opte pour le rachat de ses droits acquis, l'IGSS doit en outre vérifier si les conditions de rachat prévues à l'article 13 de la loi RCP sont respectées. Le rachat des droits acquis n'est autorisé que si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) l'affilié part vers une entreprise à l'étranger,
- b) l'affilié a atteint l'âge de 50 ans au moment de son départ,
- c) l'affilié a un droit acquis à une rente inférieure à un dixième du salaire social minimum,
- d) l'affilié a un droit acquis à un capital de retraite inférieur à dix fois le salaire social minimum.

Tandis que les deux premières conditions peuvent être vérifiées facilement, les deux dernières conditions nécessitent certains calculs. Les limites prévues aux points c) et d) visent des droits acquis, c'est-à-dire des montants au moment de la retraite. Pour les régimes à prestations définies, les montants des droits acquis se déterminent par simple application de l'article 10 (1) de la loi RCP. Pour les régimes à contributions définies cependant, la vérification des conditions c) et d) de l'article 13 s'avère plus difficile. Soit les contributions accumulées doivent être transformées par une opération financière et/ou viagère en une prestation au moment de la retraite, soit les limites de l'article 13 doivent être actualisées. Cette transformation dépend du règlement de pension et des bases techniques appliquées par le gestionnaire. Si le règlement de pension prévoit qu'en cas de décès de l'affilié la valeur actuelle des droits acquis de ce dernier revient à un bénéficiaire déterminé d'avance, la transformation est financière. Dans ce cas les contributions existantes sont capitalisées au taux appliqué par le gestionnaire ou les limites prévues à l'article 13 sont escomptées avec ce taux. Si le règlement de pension ne prévoit pas de taux de rendement, la transformation se fait à l'aide d'un taux d'intérêt annuel de 5%. Si le règlement de pension prévoit uniquement des prestations de vieillesse, la transformation est viagère. Les bases techniques à utiliser sont celles du gestionnaire ou, à défaut, les bases techniques prévues en matière de financement minimum (voir Annexe 2).

A noter encore qu'en cas de transfert de droits acquis d'un régime complémentaire de pension vers le régime de pension d'un nouvel employeur luxembourgeois, l'autorité compétente vérifie la mise en compte correcte par ce dernier des droits transférés nets d'impôts.

## **D. BASES TECHNIQUES SERVANT À LA DÉTERMINATION DU FINANCEMENT MINIMUM**

Les bases techniques servant à la détermination d'une couverture minimale des droits des affiliés sont fixées par le règlement grand-ducal du 15 janvier 2001 (cf. Annexe 2).

Initialement le projet de règlement grand-ducal indiquait comme base démographique une table de mortalité se référant exclusivement aux observations du STATEC des années 1995-1997 concernant la population résidente du Grand-Duché.

Parmi les chambres professionnelles saisies pour avis, la Chambre de Commerce est la seule à formuler des critiques au sujet du projet de règlement grand-ducal. Ces critiques rejoignent celles contenues dans l'avis de l'Association des compagnies d'assurance du Grand-Duché de Luxembourg (ACA).

Tout comme l'ACA, la Chambre de Commerce attire l'attention sur l'instabilité des tables de mortalité proposées parce qu'elles reposent sur les observations des années 1995-1997 pour la population du Luxembourg, population dont on sait qu'elle est extrêmement petite et que le nombre de décès par classe d'âge peut fortement varier d'une année à l'autre. Par ailleurs, elle critique que les tables proposées n'anticipent en aucune manière l'augmentation de l'espérance de vie, telle qu'elle s'est manifestée dans un passé récent. Finalement, l'ACA regrette que l'occasion ne fut pas donnée à ses actuaires de mobiliser leurs compétences en vue de l'élaboration du projet de règlement en question.

Il faut dire que l'Inspection générale de la sécurité sociale partait, lors de l'élaboration du projet de règlement grand-ducal en question, de considérations et de constats différents :

- 1) les compagnies d'assurances de la place luxembourgeoise ne disposent pas d'un jeu de tables biométriques dont on aurait pu se servir en matière de financement minimum ;
- 2) le STATEC publie depuis les années 90 des tables de mortalité complètes dont on peut faire usage ;
- 3) si l'on veut amener les gestionnaires des régimes complémentaires de pension à tenir compte de la mortalité au Grand-Duché, il faut imposer les tables du STATEC
- 4) si l'on travaille avec les tables du STATEC, il faut suivre l'évolution de la mortalité au Grand-Duché de Luxembourg, d'où la nécessité d'instaurer un groupe d'experts, qui a pour mission de confronter les tables publiées aux décès observés dans les régimes complémentaires de pension.

Pour tenir compte des critiques formulées, sans pourtant renoncer à l'usage des observations luxembourgeoises, l'Inspection générale de la sécurité sociale a proposé au Gouvernement de remplacer les tables de mortalité 95-97 du STATEC par le jeu de tables de mortalité plus prudentes élaborées à partir de données publiées par le STATEC dans le numéro 85 de la série " Cahiers économiques " sous l'intitulé " La mortalité au Luxembourg 1901-1995 " qui fournissent des données sur l'espérance de vie établies pour la période de 1901 à 1995, pour les

âges de 0 à 80 ans et par sexe. L'Inspection générale de la sécurité sociale s'est servie de ces données pour estimer l'espérance de vie à ces âges en 2010. Les ordres de survie publiés en annexe du règlement grand-ducal correspondent à des espérances de vie estimées pour 2010 sur base des observations de 1965 à 1995. Ils anticipent donc l'évolution de l'espérance de vie et ils accusent une plus grande stabilité que les tables de survie initialement proposées.

Quant à la différence d'âge moyenne entre conjoints, elle est tirée, dès l'avant-projet de règlement grand-ducal, du tableau ci-après.

**Extraits du Tableau 4.24 du volume 4 du recensement de la population au 1er mars 1991**

Noyaux familiaux composés du mari et de la femme par âge du mari (et nombre d'enfants au-dessous de 16 ans) selon l'âge de la femme par rapport à l'âge du mari

Age du mari	Age de la femme par rapport à l'âge du mari										Total	
	Plus jeune de					Même âge	Plus âgée de					
	10 ans ou plus	5 à 9 ans	2 à 4 ans	1 an	10 ans ou plus		1 an	2 à 4 ans	5 à 9 ans	10 ans ou plus		
45 à 49 ans	730	2 452	3 042	1 024	761	483	650	246	110	9 498		
50 à 54 ans	717	2 247	2 802	885	725	473	657	245	142	8 893		
55 à 59 ans	651	2 129	2 537	858	676	496	754	267	112	8 480		
60 à 64 ans	726	1 974	2 532	855	723	505	702	274	83	8 374		
65 ans et plus	1 752	4 111	3 600	1 120	1 331	598	802	281	104	13 699		

**Calculs de l'IGSS sur base du tableau précédent**

	Age de la femme par rapport à l'âge du mari <sup>1)</sup>										Total	
	Plus jeune de					Même âge	Plus âgée de					
	11 ans	7 ans	3 ans	1 an	11 ans		3 ans	7 ans	11 ans			
Age du mari >= 60 ans <sup>2)</sup>	2 478	6 085	6 132	1 975	2 054	1 103	1 504	555	187	22 073		
	11,23%	27,57%	27,78%	8,95%	9,31%	5,00%	6,81%	2,51%	0,85%	100,00%		
Age moyen de la femme par rapport à l'âge du mari	-3,56											

	Age du mari par rapport à l'âge de la femme <sup>1)</sup>					Total
	Plus jeune de					
	11 ans	7 ans	3 ans	1 an	11 ans	
Age de la femme >= 60 ans <sup>3)</sup>	551	1 067	2 258	1 599	1 975	21 499
	2,56%	4,96%	10,50%	7,44%	9,19%	100,00%
Age moyen du mari par rapport à l'âge de la femme	2,16					

1) Pour pouvoir calculer la différence d'âge moyenne entre époux, chaque catégorie d'âge prévue dans le tableau établi par le Statec a été remplacée par un âge moyen.

2) Représente la somme des catégories d'âge "60 à 64 ans" et "65 ans et plus".

3) Chiffres établis en n'utilisant que les cases grises du premier tableau.

Le règlement grand-ducal prévoit que l'autorité compétente contrôle au moins tous les cinq ans si les tables appliquées sont adaptées aux affiliés des régimes complémentaires de pension et impose la modification des tables si elles s'avèrent inadéquates.

Quant au taux technique, le règlement grand-ducal maintient le taux d'intérêt de 5% prescrit dans le passé par l'Administration des contributions directes.

Le taux retenu est bien inférieur à celui que suggère l'évolution des bons du trésor belge entre 1960 et 1999 (cf. tableau ci-dessous à gauche). Des simulations par la méthode de Monte Carlo pour les 80 ans à venir et utilisant les rendements observés ainsi que la fréquence de ces rendements montrent que pour mille simulations 950 conduisent à un rendement moyen supérieur à 6,5% (cf. figure 1).

En partant de l'hypothèse que l'introduction de l'euro conduira à une réduction des rendements de l'ordre de 20%, l'IGSS a constaté que mille simulations faites à l'aide des taux réduits (cf. tableau ci-dessous à droite) conduisent dans 950 cas à des rendements moyens supérieurs à 4,95% (cf. figure 2).

Au vu de ce résultat, il a paru judicieux de ne pas changer le taux technique fixé par l'Administration des contributions directes.

En outre le règlement grand-ducal crée un groupe d'experts permettant de prendre l'avis de tous les acteurs concernés, à savoir les trois autorités de contrôle en charge des régimes complémentaires de pension, les trois secteurs d'activités impliqués dans la gestion de ces régimes (le secteur des assurances, le secteur bancaire et le secteur de la consultance) ainsi que l'association professionnelle des actuaires regroupant la plupart des personnes physiques responsables de la gestion de ces régimes.

Evolution des bons du trésor belge entre 1960 et 1999			
1960	5.23%	1980	11.06%
1961	5.71%	1981	12.77%
1962	4.95%	1982	12.54%
1963	4.64%	1983	11.50%
1964	5.61%	1984	11.84%
1965	5.80%	1985	9.94%
1966	6.07%	1986	7.92%
1967	6.36%	1987	7.96%
1968	6.32%	1988	7.67%
1969	6.61%	1989	8.17%
1970	7.64%	1990	9.46%
1971	7.15%	1991	9.02%
1972	6.84%	1992	7.77%
1973	7.21%	1993	6.33%
1974	8.14%	1994	6.33%
1975	8.07%	1995	6.65%
1976	8.80%	1996	5.72%
1977	8.39%	1997	5.33%
1978	8.22%	1998	3.99%
1979	8.83%	1999	3.84%

Taux réduits			
1960	4.18%	1980	8.85%
1961	4.57%	1981	10.22%
1962	3.96%	1982	10.03%
1963	3.71%	1983	9.20%
1964	4.49%	1984	9.47%
1965	4.64%	1985	7.95%
1966	4.86%	1986	6.34%
1967	5.09%	1987	6.37%
1968	5.06%	1988	6.14%
1969	5.29%	1989	6.54%
1970	6.11%	1990	7.57%
1971	5.72%	1991	7.22%
1972	5.47%	1992	6.22%
1973	5.77%	1993	5.06%
1974	6.51%	1994	5.06%
1975	6.46%	1995	5.32%
1976	7.04%	1996	4.58%
1977	6.71%	1997	4.26%
1978	6.58%	1998	3.19%
1979	7.06%	1999	3.07%

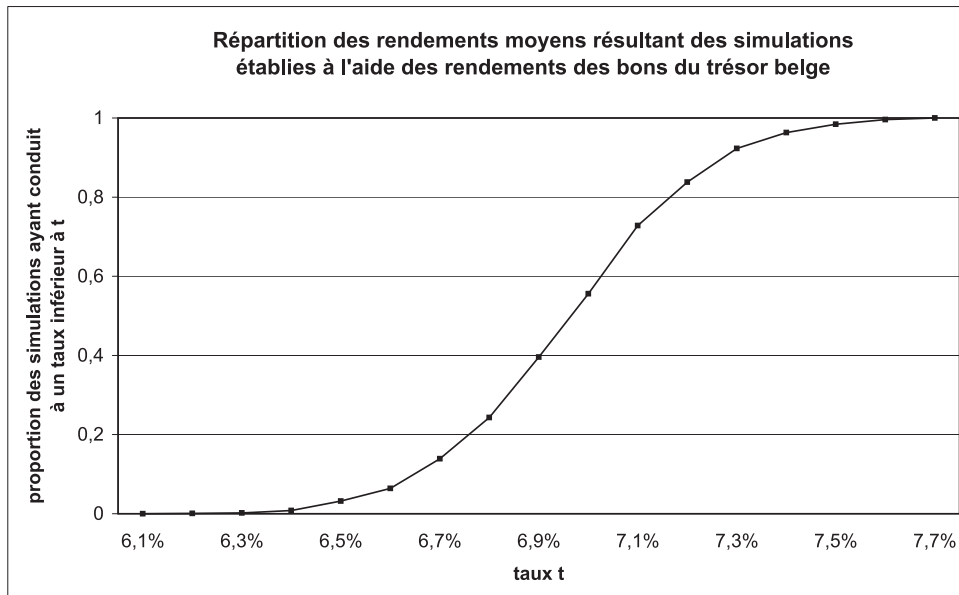


figure 1

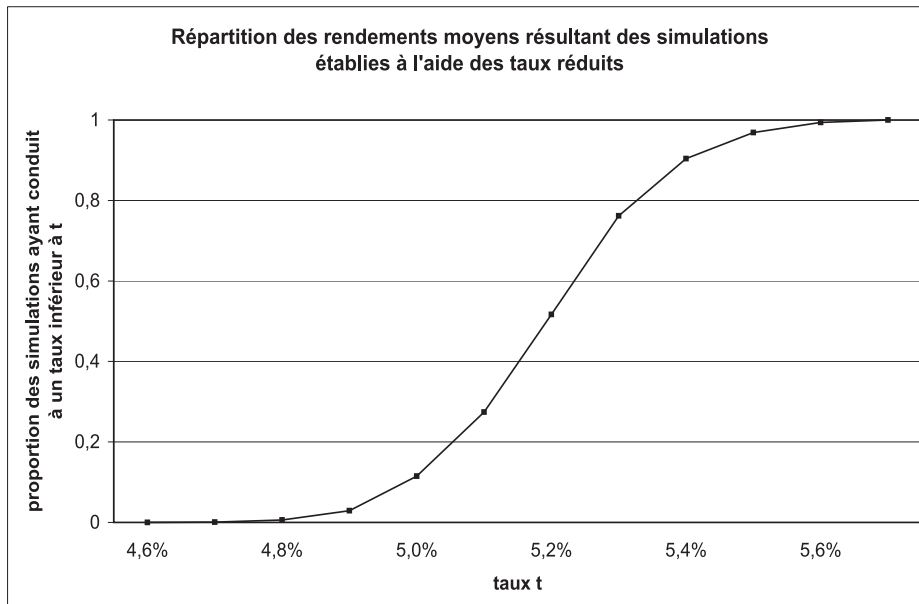


figure 2



## **E. L'ASSUREUR INSOLVABILITÉ, LE PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN, VERSICHERUNGSVEREIN AUF GEGENSEITIGKEIT (PSVaG)**

### **1. Financement de l'assurance insolvabilité**

*Objectif du Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG)*

Depuis 1975, le PSVaG est l'organisme légal d'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension professionnels allemands. Son unique objectif consiste dans la garantie des régimes complémentaires de pension professionnels contre l'insolvabilité de l'entreprise. Le paiement des rentes dues par une entreprise insolvable est confié par le PSVaG sur base d'une convention-cadre à un consortium composé à l'heure actuelle de 64 compagnies d'assurance vie. La compagnie d'assurance Allianz - assurance vie SA, avec siège à Stuttgart, est chargée de la gestion des affaires du consortium.

*Obligation d'affiliation*

Comme il a été dit plus haut, la loi allemande du 19 décembre 1974, "Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung" (BetrAVG), a instauré l'assurance insolvabilité obligatoire tant pour les régimes internes et pour les cotisations personnelles ("Entgeltumwandlung") que pour les caisses de secours et les assurances de groupe dont le bénéfice n'est pas garanti aux affiliés.

Par la loi du 7 décembre 2001 portant approbation de la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République fédérale d'Allemagne relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension, signée à Berlin, le 22 septembre 2000<sup>1)</sup>, et sur base de l'article 21 de la loi RCP, le Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) allemand a été agréé comme assureur insolvabilité pour les entreprises luxembourgeoises ayant un régime complémentaire de pension interne dans lequel l'obligation de l'employeur figure au passif du bilan de son entreprise.

La limitation de l'obligation d'assurance insolvabilité aux régimes internes se justifie par le fait que les autres cas d'affiliation obligatoire au PSVaG prévus par la loi allemande ne se présentent pas de la même façon au Luxembourg : en effet, dans le cadre de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, le bénéfice des assurances de groupe luxembourgeoises doit impérativement revenir aux affiliés, les cotisations personnelles doivent être investies dans un support externe (article 18, paragraphe 2 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension) et les caisses de secours ne sont pas acceptées comme support de financement, de sorte que le besoin d'une assurance insolvabilité n'est pas donné dans ces cas.

La loi allemande du 26 juin 2001 relative à la réforme de l'assurance pension légale et à la promotion d'une assurance pension à couverture de capital

---

1) Pour le texte complet de la convention, voir l'annexe 4 du présent bulletin.

("Altersvermögensgesetz - AVmG"), a étendu l'assurance insolvabilité en Allemagne aux fonds de pension nouvellement introduits par cette même loi en matière d'assurance pension professionnelle. A l'heure actuelle, les fonds de pension luxembourgeois ne sont pas à affilier au PSVaG, alors que l'article 21 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ne s'applique qu'aux seuls régimes internes. Cependant, vu l'esprit de la directive concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'entreprise, il faut se demander si l'affiliation obligatoire des fonds de pension à une institution de garantie ne va pas s'imposer à moyen terme.

#### *Financement de l'assurance insolvabilité*

Les moyens financiers nécessaires à l'exécution des obligations de l'assureur insolvabilité sont mis à disposition par les entreprises affiliées (allemandes et luxembourgeoises) sur base de cotisations. Ces cotisations doivent couvrir

- la valeur actuelle des droits à prestations échues pendant l'année civile en cours et dues à des pensionnés ou leurs survivants, qui ne reçoivent plus leurs pensions complémentaires parce que leur entreprise a été mise en faillite au cours de l'année civile en cours ou au cours d'une année antérieure,
- les frais d'administration et autres frais liés à l'octroi de ces prestations ainsi que
- l'alimentation du fonds d'égalisation de l'assureur insolvabilité.

Un préfinancement de la créance des affiliés et anciens affiliés non encore pensionnés mais ayant des droits acquis à l'égard du PSVaG n'a pas lieu. On n'est donc pas en présence d'une méthode de couverture des droits acquis, mais d'une méthode de répartition de la valeur actuelle des pensions (Rentenwert-Umlageverfahren).

Cette charge qui incombe annuellement au PSVaG est répartie sur les entreprises cotisantes en fonction de leur assiette de cotisation.

#### *Détermination de l'assiette de cotisation*

En 1974 le législateur allemand a défini l'assiette de cotisation pour l'assurance insolvabilité sur base d'une notion bien connue des entreprises, à savoir la valeur partielle (Teilwert) des obligations de pensions complémentaires, notion qui sert à déterminer les provisions pour pensions complémentaires fiscalement déductibles. La valeur partielle est définie à l'article 6a, paragraphe (3), de la loi allemande concernant l'impôt sur le revenu (§6a EstG).

Voici la traduction française de la définition de la valeur partielle telle que prévue par l'article §6a EstG :

" (3) Une provision pour couvrir les promesses de pension complémentaire ne peut être prise en compte qu'à raison de la valeur partielle des obligations. Est considérée comme valeur partielle d'une obligation résultant d'un régime complémentaire de pension

- 1) avant la fin de la relation de travail de l'ayant droit à pension, la valeur actuelle, calculée à la fin de l'exercice comptable, des prestations de pension futures,

déduction faite de la valeur actuelle, calculée à la même échéance, de primes annuelles constantes ; dans le cas d'une conversion de rémunération, au sens de l'article 1, paragraphe 2 de la loi pour l'amélioration des régimes professionnels de retraite (BetrAVG), cependant, au moins la valeur actuelle des prestations futures à la fin de l'exercice comptable, acquises conformément aux dispositions de la loi BetrAVG. Les primes annuelles sont à fixer de sorte que leur valeur actuelle, calculée au début de l'exercice comptable au cours duquel la relation de travail a commencé, est égale à la valeur actuelle des prestations de retraite futures ; les prestations futures sont à indiquer avec le montant qui découle de la situation à la date de bilan. Sont à prendre en considération les primes annuelles dues à partir du début de l'exercice comptable au cours duquel la relation de travail a commencé jusqu'à l'échéance des prestations prévue au règlement de pension. Les augmentations ou les réductions des prestations de retraite auxquelles on peut s'attendre après la clôture de l'exercice comptable, mais pour lesquelles la date de l'application ou le volume sont incertains, ne sont à prendre en considération lors du calcul de la valeur actuelle des prestations futures et des primes annuelles qu'à partir du moment où elles sont échues. Si la promesse de pension n'est accordée que postérieurement à l'engagement, alors le délai d'affiliation n'est à prendre en considération comme période d'attente pour le calcul des primes annuelles que dans la mesure où la promesse de pension le définit comme tel. Si une relation de travail a déjà existé avant l'âge de 28 ans de l'ayant droit, alors elle est considérée comme ayant débuté avec l'exercice comptable au cours de la première moitié duquel l'ayant droit a accompli sa 28<sup>ième</sup> année ; dans ce cas, est considérée, pour les exercices comptables antérieurs, comme valeur partielle la valeur actuelle des prestations futures acquises à la fin de l'exercice comptable et conformément aux dispositions de la loi relative à l'amélioration des régimes professionnels de retraite ;

- 2) après la fin de la relation de travail de l'ayant droit à pension, lorsqu'il y a maintien de droits acquis ou lorsque le versement des prestations est en cours, la valeur actuelle des prestations futures à la fin de l'exercice comptable ; le numéro 1, phrase 4, s'applique par analogie.

Pour le calcul de la valeur partielle de la promesse de pension un taux d'intérêt de 6% et les techniques actuarielles reconnues sont à appliquer. "

Le calcul de la valeur partielle est résumé dans l'article 27 (4) de la loi RCP.

En bref, la valeur partielle correspond à la valeur actuelle des prestations futures après déduction de la valeur actuelle des primes fictives futures. Les primes fictives sont à calculer comme des primes annuelles constantes déterminées selon le principe d'équivalence à la date d'entrée en service, en considérant que l'affilié doit à ce moment-là avoir au moins 28 ans. Pour les promesses faites avant le 1.1.2001, cet âge minimal est de 30 ans. Comme dans le cadre de l'assurance insolvabilité les droits ne sont acquis qu'après au moins 5 ans, ils résultent en principe de promesses faites avant le 1.1.2001 et c'est donc l'âge minimal de 30 ans qui doit être appliqué pour le calcul de l'assiette pour l'année 2002.

Pour des prestations en cours, la valeur partielle correspond à la valeur actuelle des prestations futures.

Les bases techniques à utiliser pour le calcul de l'assiette cotisable, qui sont reconnues par le PSVaG et agréées par l'IGSS, sont les suivantes :

taux technique : 6%,

bases démométriques : Heubeck Richttafeln 1998<sup>1)</sup>.

Pour illustrer le calcul de la valeur partielle, servant d'assiette de cotisation pour l'assurance insolvabilité, voici un exemple que le PSVaG a proposé à cet effet :

$$\text{valeur partielle : } {}_mV_x = A_{x+m} - P_x * \ddot{a}_{x+m, n-m}^a$$

avec x	=	âge au début de l'année d'entrée en service, x ≥ 28 (resp. 30 dans le cas de promesses faites avant le 1.1.2001),
m	=	ancienneté de service à la date de calcul,
n	=	durée de service future maximale possible jusqu'à l'âge normal de retraite,
A <sub>x+m</sub>	=	valeur actuelle à l'âge x+m des prestations futures,
P <sub>x</sub>	=	$\frac{A_x}{\ddot{a}_{x, n}^a}$ prime annuelle constante à l'entrée en service,
$\ddot{a}_{x, n}^a$	=	valeur actuelle d'une rente temporaire d'une unité monétaire payable annuellement par anticipation à partir de l'âge x jusqu'à l'âge x+n, pour autant que l'affilié soit actif.

Les primes annuelles constantes sont à considérer comme payables annuellement par anticipation. Elles doivent être calculées avec les paramètres connus à la date du calcul. Des augmentations de prestations ne sont à considérer que si elles sont définitives au moment du calcul.

Exemple de calcul pour un affilié auquel l'employeur a promis une rente mensuelle viagère de 1000 € payable mensuellement par anticipation en cas d'invalidité ou en cas de retraite à l'âge de 65 ans ainsi qu'une rente de réversion de 600 € par mois :

valeur actuelle à l'âge x+m des prestations futures :

$$A_{x+m} = 12 * 1.000 * {}^{(12)}\ddot{a}_{x+m}^{aiA} + 12 * 600 * a_{x+m}^{aw}$$

où  ${}^{(12)}\ddot{a}_{x+m}^{aiA}$  = expectative d'un affilié actif d'âge x+m à une rente viagère d'une unité monétaire payable mensuellement par anticipation en cas d'invalidité ou en cas de retraite

et  $a_{x+m}^{aw}$  = expectative d'un affilié actif d'âge x+m à une rente de réversion ;

primes annuelles constantes fictives :

$$P_x = \frac{A_x}{\ddot{a}_{x, 65-x}^a} \text{ avec } x \geq 28.$$

1) Les tables Heubeck peuvent être obtenues auprès de la société Heubeck-Richttafeln-GmbH, Lindenallee, 53B, D-50968 KOELN, Tél.: 0049 221 3406110.

Si les entreprises luxembourgeoises financent les risques invalidité et décès au moyen d'une assurance de groupe classique, ces risques ne sont pas à prendre en compte pour le calcul de la valeur partielle. Dans ces cas où uniquement les pensions de retraite et de survie sont financées dans le cadre d'un régime interne, la valeur actuelle des prestations futures à prendre en compte pour le calcul de la valeur partielle, d'après l'exemple ci-dessus, est la suivante :

$$A_{x+m} = 12 * 1.000 * {}_{65-x-m} \ddot{a}_{x+m}^{(12)} + 12 * 600 * \frac{D_{65}}{D_{x+m}} * a_{65}^w$$

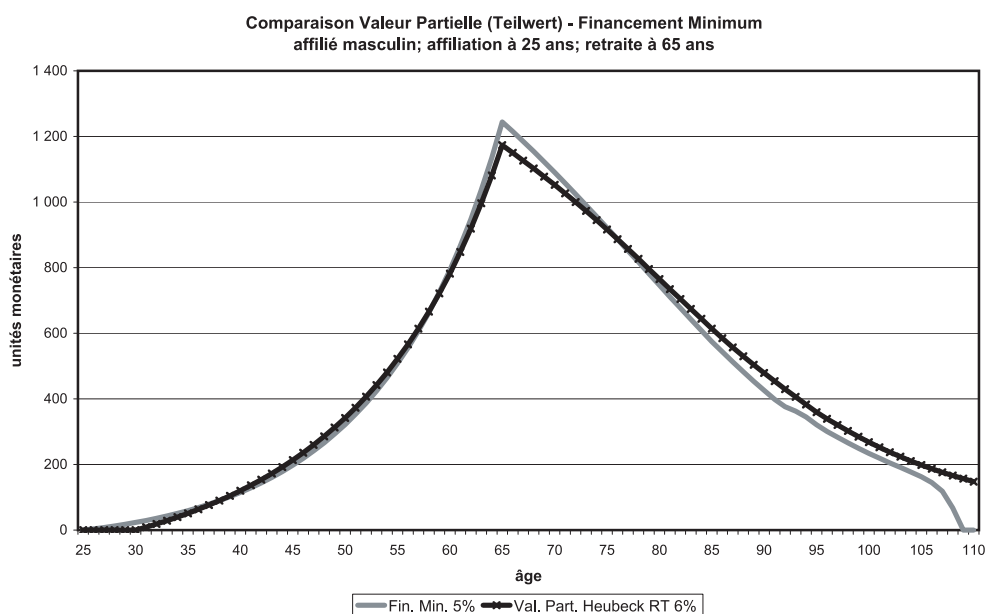
où  ${}_{65-x-m} \ddot{a}_{x+m}^{(12)}$  = valeur actuelle à l'âge  $x+m$  d'une rente viagère différée d'une unité monétaire payable mensuellement par anticipation à partir de l'âge de 65 ans,

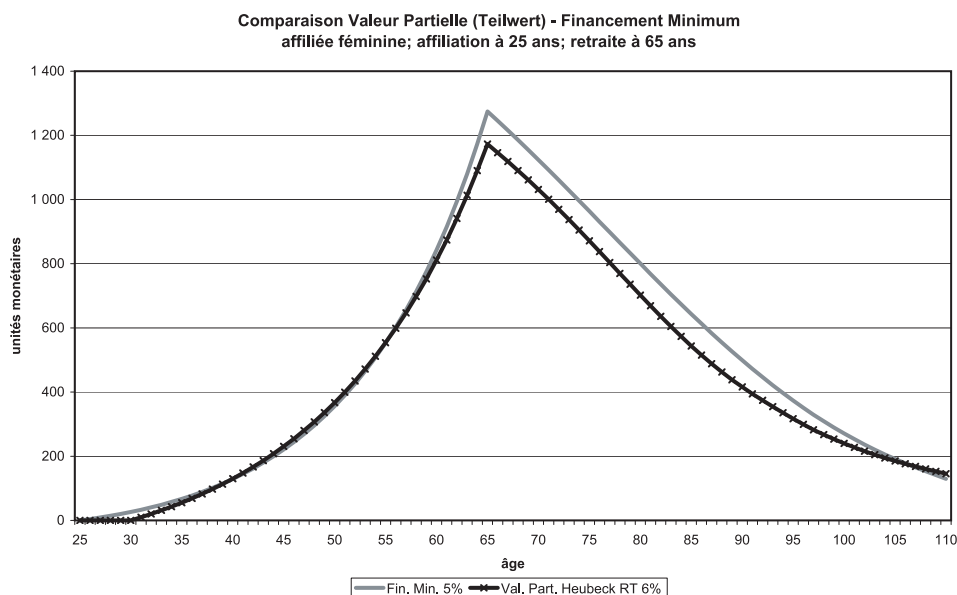
$\frac{D_{65}}{D_{x+m}}$  = capital d'une unité monétaire différé entre l'âge  $x+m$  et 65 ans,

$a_{65}^w$  = expectative d'un retraité de 65 ans à une rente de réversion.

Etant donné que, et les bases techniques, et la méthode de calcul utilisées pour la détermination de l'assiette de cotisation pour l'assurance insolvabilité diffèrent de celles exigées pour le financement des régimes complémentaires de pension, les gestionnaires des régimes internes doivent opérer deux calculs différents.

Les deux graphiques ci-dessous illustrent cette différence dans le cas d'un salarié masculin resp. d'une salariée féminine affiliés dès 25 ans à un régime interne prévoyant une pension complémentaire annuelle de 100 unités monétaires à l'âge de 65 ans avec réversion à 60% sur le conjoint survivant.





A remarquer que pour la détermination de l'assiette de cotisation pour l'assurance insolvabilité ne sont à prendre en compte que les affiliés qui ont des droits acquis. Pour le PSVaG les droits sont, en principe, acquis si l'affilié est au moins âgé de 30 ans révolus et s'il est affilié au moins depuis cinq ans au régime.

- Si le règlement de pension de l'entreprise accorde des droits avant ce délai, le PSVaG n'en tient pas compte.
- Si le règlement de pension de l'entreprise prévoit une période de stage dépassant 5 ans, le PSVaG considère que pour l'assurance insolvabilité les droits sont acquis à la fin de cette période de stage pour autant que l'affilié ait atteint l'âge de 30 ans révolus ou ultérieurement au moment du 30ème anniversaire de l'affilié.

Il est à noter que les dispositions transitoires pour l'acquisition de droits prévues par la loi BetrAVG ne sont pas à considérer par les entreprises luxembourgeoises.

Les assiettes de cotisation doivent être déclarées annuellement au PSVaG pour le 30 septembre au plus tard. L'IGSS a insisté sur le respect de ce délai dont dépend le calcul du taux de cotisation commun applicable tant aux entreprises luxembourgeoises qu'aux entreprises allemandes.

A noter que la masse des assiettes de cotisation ne correspond pas à la charge qui incombe annuellement au PSVaG et que celui-ci cède au consortium d'assureurs, mais sert à déterminer le taux de cotisation commun, qui, appliqué sur cette masse, couvre la charge du PSVaG. Les assiettes de cotisation sont donc uniquement la clé de répartition de cette charge sur les entreprises cotisantes. D'éventuelles erreurs dans le calcul de certaines assiettes n'influencent généralement pas le taux de cotisation et seront redressées lors des calculs de l'année suivante.

### Fixation du taux de cotisation

En raison du mode de financement légalement prévu, le calcul des cotisations du PSVaG se fait sur base d'un compte d'exploitation où interviennent

comme dépenses à couvrir:

- une estimation annuelle de l'envergure des dommages basée sur l'observation des neuf premiers mois ,
- les frais d'administration du PSVaG,
- la contribution au fonds d'égalisation,
- la contribution à la réserve pour pertes,

et comme recettes servant à couvrir ces dépenses :

- les revenus des investissements en capital après déduction des frais pour investissement,
- les provisions de l'année antérieure pour remboursement de cotisations,
- la participation au bénéfice du consortium pour l'année antérieure,
- le cas échéant, le recours au fonds d'égalisation.

Ce compte d'exploitation doit être équilibré par les cotisations des entreprises affiliées.

Le taux de cotisation à appliquer aux assiettes de cotisation des entreprises se détermine alors comme suit :

$$\text{taux de cotisation} = \frac{\text{cotisations nécessaires}}{\sum \text{assiettes de cotisation}}$$

Le taux de cotisation ainsi obtenu est le même pour toutes les entreprises allemandes ou luxembourgeoises, grandes sociétés commerciales ou petites entreprises manufacturières, entreprises financièrement bien portantes ou non.

Les cotisations nécessaires pour 2001 se sont élevées à 546 millions d'euros et pour 2000 leur montant était de 439,9 millions d'euros. Ces cotisations ont été réparties sur une assiette de cotisation totale de 218 milliards d'euros en 2001, respectivement 208,6 milliards d'euros en 2000. Ainsi le taux de cotisation a été fixé à 2,5 ‰ pour l'année 2001 et à 2,1 ‰ pour l'année 2000. La moyenne pondérée du taux de cotisation des 27 exercices écoulés s'élève à 2,1 ‰.

Le taux de l'avance pour 2002 a été fixé à 1,0 ‰.

L'envergure de la charge pour retraites professionnelles des entreprises insolubles affiliées au PSVaG et déclarées au cours de la première moitié de l'exercice 2002 (environ 1,3 milliards d'euros, soit 700 millions d'euros de plus que pour l'année antérieure totale) conduira vraisemblablement à un taux de cotisation d'au moins 4,0 ‰ pour l'exercice 2002. L'évolution économique actuelle laisse même prévoir que le taux de cotisation pour 2003 pourrait également dépasser la moyenne des années précédentes.

Le tableau ci-après reprend l'évolution des activités du PSVaG entre 1975 et 2001. A remarquer que les projections des taux de cotisation jusqu'en 2015 de l'étude Gerke/Heubeck sur l'avenir de l'assurance insolvabilité par le PSVaG prévoient dans leur scénario moyen des taux de cotisation entre 2,5 et 2,7 ‰ pour la période de 2004 à 2009 qui se stabiliseraient à partir de 2010 à 2,4 ‰.



**Aperçu sur l'évolution du PSVaG  
entre le 1er janvier 1975 (date du début des activités du PSVaG) et le 31 décembre 2001**

Exer- cice	Mem- bres	Taux de la cota- sation d'avance	Taux de cota- sation définitif	Assiet- tes de cota- sation	Cotisa- tions	Sinis- tres	Dom- mages	Bénéfi- ciaires de pen- sion déclarés	Affiliés déclarés ayant des droits acquis	Total du bilan	Investis- sements	Fonds d'égal- sation	Collabo- rateurs du PSVaG
	Nombre (31 déc.)	%	%	Mia. €	Mio. €	Nombre	Mio. €	Nombre	Nombre	Mio. € (31 déc.)	Mio € (31 déc.)	Mio. € (31 déc.)	Nombre
1975	31.045	1,5	1,5	37,3	56,5	249	38,2	5.060	7.290	47,6	42,4	17,6	36
1976	31.685	1,5	1,9	42,4	81,6	267	83,7	8.614	8.795	61,7	50,9	17,9	41
1977	32.102	1,7	1,9	46,5	87,4	246	65,5	4.745	5.808	101,5	89,5	45,2	42
1978	32.778	1,7	0,7	50,1	36,5	187	39,7	4.765	6.785	151,0	145,8	52,0	43
1979	32.518	0,5	1,1	55,2	60,9	154	65,2	5.346	8.116	135,6	117,0	58,4	48
1980	32.547	0,8	1,4	61,4	85,9	161	87,3	6.879	6.985	177,3	160,8	68,3	50
1981	33.895	0,9	2,0	68,5	137,5	246	141,6	11.780	13.228	243,9	233,4	79,8	59
1982	33.977	1,4	6,9	74,1	512,5	363	623,9	39.564	55.498	661,6	552,0	5,7	71
1983	33.746	-,	3,7	76,2	281,6	322	264,3	10.689	14.992	339,2	318,3	65,6	81
1984	33.968	1,8	2,6	83,9	218,6	369	200,2	8.036	15.601	375,3	358,2	137,8	85
1985	34.662	1,6	1,4	92,0	135,6	366	194,0	7.461	9.746	415,5	402,8	141,1	88
1986	34.848	1,0	1,1	98,2	116,4	332	191,0	8.135	13.448	436,8	419,9	171,8	97
1987	35.725	0,6	1,8	107,4	244,4	307	299,5	15.891	19.873	522,8	501,0	183,0	99
1988	35.813	1,2	0,9	112,0	103,3	200	158,8	4.460	7.606	489,2	473,8	188,2	103
1989	36.051	0,6	0,6	117,6	72,8	173	143,4	4.943	7.872	461,0	445,3	190,0	101
1990	36.712	-,	0,3	123,7	38,8	158	170,1	7.323	6.241	402,2	373,5	190,5	100
1991	37.282	-,	0,9	131,4	116,0	162	201,5	6.165	6.355	419,7	398,0	191,3	100
1992	37.758	0,3	0,8	140,6	115,5	207	216,7	10.487	11.192	448,3	429,8	191,3	99
1993	38.115	0,3	3,1	150,8	467,5	328	703,9	34.349	27.830	718,7	661,8	53,3	101
1994	38.179	1,0	2,3	157,0	363,3	348	425,4	18.414	21.506	785,6	755,6	139,8	109
1995	38.573	1,0	2,6	163,6	426,7	386	489,3	15.228	19.639	729,0	697,5	189,1	121
1996	39.045	1,0	2,8	171,3	481,2	404	724,6	41.948	29.674	790,1	756,0	51,1	131
1997	39.233	1,0	2,7	178,4	482,6	406	422,8	12.737	15.088	786,7	743,0	151,9	138
1998	39.737	1,0	1,2	184,6	223,6	399	387,7	11.763	16.033	757,3	737,3	219,5	133
1999	39.774	0,5	2,8	189,2	530,5	394	610,6	27.751	18.980	936,5	896,7	281,0	130
2000	39.778	1,0	2,1	208,6	439,9	421	548,1	14.832	17.918	801,8	763,8	332,5	129
2001	39.893	1,0	2,5	218,0	546,0	419	614,1	16.323	18.214	848,6	806,8	369,4	130
					6.463,1	7.974	8.111,1	363.688	410.313				

au total  
774.001  
ayants droit

*Valeur actuelle des droits acquis à financer à l'avenir par le PSVaG*

Sont enregistrés auprès du PSVaG les droits acquis résultant de faillites antérieures au 31 décembre 2001 pour environ 160 000 personnes. Les prestations relatives à ces droits acquis viendront à échéance au cours des 30 prochaines années.

La somme des valeurs actuelles de ces droits acquis s'élève actuellement à 1,8 milliards d'euros. En raison de la méthode de financement prescrite, ces valeurs actuelles ne seront prises en compte que lors des répartitions annuelles des cotisations futures, et cela chaque fois au cours de l'année pendant laquelle les prétentions à l'égard du PSVaG deviendront effectives, c.-à-d. à l'âge de la retraite des bénéficiaires prévu au régime complémentaire de pension de l'entreprise insolvable.

**2. Procédure de déclaration et de cotisation au PSVaG<sup>1)</sup>**

Conformément aux dispositions de la convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République fédérale d'Allemagne relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension, les entreprises luxembourgeoises ayant un régime complémentaire de pension interne, doivent s'affilier obligatoirement à partir du 1er janvier 2002 au PSVaG en vue de garantir les droits acquis des affiliés contre le risque insolvabilité.

*Déclaration initiale à la base de l'affiliation*

L'entreprise doit soumettre sa déclaration d'affiliation au PSVaG dans un délai de trois mois à partir de la première reconnaissance de droits acquis à un affilié du régime complémentaire de pension. A cet effet, la reconnaissance des droits acquis se fait, conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention susnommée selon les dispositions prévues par la loi allemande, "Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung" (BetrAVG), du 19 décembre 1974 telle que modifiée par l'article 9 de la loi relative à la réforme de l'assurance pension légale et à la promotion d'une assurance pension à couverture de capital ("Altersvermögensgesetz - AVmG"). Selon ces dispositions, l'affilié acquiert définitivement des droits à pension complémentaire s'il a accompli sa 30<sup>ème</sup> année et si la promesse de pension existe depuis au moins 5 ans (§ 1b, (1) BetrAVG).

Il faut remarquer que dans certains cas des droits acquis suivant des règlements complémentaires de pension luxembourgeois ne sont pas couverts par l'assurance insolvabilité du PSVaG (p. ex. les droits acquis d'une personne de 28 ans ayant accompli une période de stage de huit ans dans un régime luxembourgeois ou bien ceux d'une personne de 32 ans ayant accompli une période de stage de 3 ans prévue par le règlement de pension). Si, dans le cadre d'une insolvabilité future, de tels droits non couverts par la convention du Grand-Duché de Luxembourg avec la République fédérale d'Allemagne venaient à apparaître, l'Etat luxembourgeois risquerait de devoir prendre en charge les droits non couverts par ladite convention.

---

1) Voir à ce sujet également les feuilles d'instructions 210 M 10, M 11, M 20, M 21, M 21a et M 21 b-du PSVaG disponibles sur son site internet: [www.psvag.de](http://www.psvag.de)

En effet, l'impossibilité pour les salariés à réaliser ces droits révélerait éventuellement une transposition incomplète de la directive concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

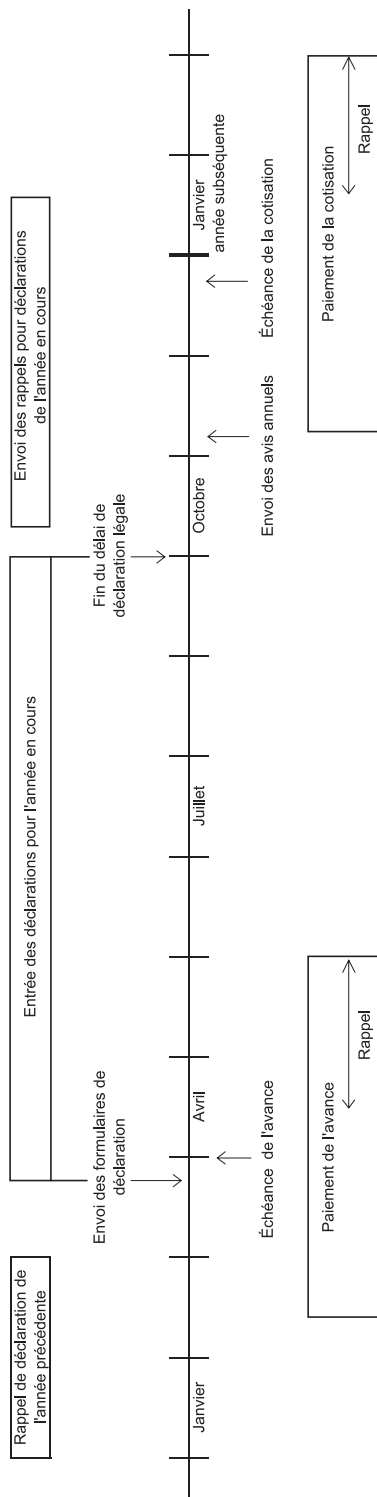
*Obligation de déclaration et de cotisation annuelle*

Chaque année, les entreprises affiliées doivent remettre, au plus tard pour le 30 septembre, le bulletin de déclaration des affiliés ainsi que l'attestation succincte de l'actuaire qui leur parviennent au cours du mois d'avril.

Au plus tard au cours du mois d'octobre le PSVaG émet des rappels concernant des bulletins de déclaration non encore reçus pour l'année en cause, afin de pouvoir établir pour la mi-novembre le avis de cotisation afférents. Les cotisations sont établies sur base de l'envergure financière des insolvabilités déclarées pour les neuf premiers mois de l'exercice avec une estimation pour les trois mois restants. Le délai de paiement des cotisations pour l'année en cours expire à la mi-décembre.

Au cours du mois de janvier de l'année subséquente, le PSVaG réitère sa demande d'envoi de déclarations restées en souffrance, avant d'envoyer au début du mois d'avril le décompte définitif des cotisations pour l'année écoulée, ensemble avec une demande d'avance pour l'année en cours.

### Obligation annuelle de déclaration et de cotisation au PSVaG



Depuis 1999, les attestations succinctes sont à établir sur base de tables biométriques telles que les "Heubeck-Richttafeln" 1998.

Pour les entreprises dont la base de cotisation annuelle est inférieure à 50 000 €, le PSVaG a prévu une disposition spéciale permettant de ne déclarer les bases de cotisation que tous les cinq ans et de ne payer les cotisations différées cumulées qu'à la fin de cette période quinquennale. Les entreprises concernées seront informées par le PSVaG que cette procédure allégée leur est applicable.

### **3. La procédure en cas d'insolvabilité d'une entreprise luxembourgeoise affiliée au PSVaG<sup>1)</sup>**

Comme il a été expliqué dans la partie II du présent bulletin, les droits à pension ou les droits acquis qu'avaient les ayants droit contre l'entreprise passent au PSVaG au moment de la déclaration du sinistre. Les affiliés ou anciens affiliés au régime acquièrent par le même fait une créance vis-à-vis du PSVaG. Au cours de l'action en justice contre l'entreprise sinistrée, le PSVaG, subrogé dans les droits des affiliés, essaiera de récupérer une partie de cette créance sur la masse de la faillite.

#### *Information du PSVaG sur le sinistre*

Sur base de relevés émis par les Tribunaux d'Arrondissement de Luxembourg et de Diekirch concernant les faillites et les autres sinistres prévus à l'article 23 de la loi RCP, l'IGSS vérifie si des entreprises soumises au PSVaG sont tombées en faillite et, le cas échéant, elle en informe le PSVaG en lui communiquant les nom et adresse du curateur, du juge-délégué, du liquidateur ou du commissaire en charge du sinistre. L'entreprise et la personne en charge du sinistre sont tenues de communiquer au PSVaG, par l'intermédiaire de l'IGSS, toutes les données exigées pour la mise en œuvre des dispositions de l'assurance insolvabilité ainsi que les documents à l'appui de ces renseignements.

A cet effet, la personne en charge du sinistre fera remplir par chaque bénéficiaire de prestations et par chaque personne ayant des droits acquis (salarié ou ancien salarié) un formulaire de déclaration et les fera parvenir au PSVaG qui, de son côté, informera les bénéficiaires de prestations et les personnes ayant des droits acquis du niveau des droits qui lui ont été communiqués.

Afin de permettre une reprise rapide du paiement des prestations, interrompu suite à l'insolvabilité de l'entreprise, par les soins du PSVaG et une estimation de l'envergure financière pour le PSVaG, les personnes en charge du sinistre doivent transmettre au plus vite au PSVaG toutes les données relatives au régime complémentaire de pension de l'entreprise, à savoir les calculs à la base des prestations en cours ainsi que les relevés des derniers paiements effectués. Cette déclaration peut se faire soit manuellement sur base des formulaires prévus à cet effet, soit sur base de fichiers que le PSVaG met à disposition des personnes en charge du sinistre ou du gestionnaire du régime.

---

1) Voir à ce sujet également les feuilles d'instructions 110 M1, M 3, M 4, M 5, 300 M 3-du PSVaG disponibles sur son site internet: [www.psvag.de](http://www.psvag.de)

*Déclaration estimative des prétentions du PSVaG*

Comme, au moment de la déclaration de la faillite, le Tribunal compétent fixe un délai pour la déclaration des prétentions à faire valoir au cours de l'action en justice, le PSVaG établira sur base de l'assiette cotisable pour l'assurance insolvabilité une estimation de la prétention de sa part. Si une affiliation de l'entreprise n'a pas existé au moment de la faillite, le montant de la créance à déclarer doit être établi approximativement sur base des informations obtenues (il s'agit du cas où la déclaration de la faillite intervient dans l'intervalle entre la survenance des premiers droits acquis et la déclaration qui en résulte de l'entreprise au PSVaG).

Dès que les droits acquis des affiliés ont été vérifiés par les services du PSVaG, celui-ci déclare les prestations en cours au gestionnaire du consortium pour la liquidation des paiements et il fait enregistrer les droits acquis pour ordonner leur liquidation dès l'échéance du risque.

Sur base de la vérification des droits acquis individuels, le PSVaG est en mesure de rectifier la créance initiale moyennant une attestation actuarielle établie en général par ses propres services. Cette prétention rectifiée sert également de base au PSVaG pour revendiquer sa quote-part dans la masse de la faillite.

Pour certaines catégories de salariés, le PSVaG vérifie s'il s'agit de salariés au sens réel du terme: p. ex. les gérants-actionnaires avec participation au capital ne sont pas considérés comme salariés de l'entreprise au titre de l'assurance insolvabilité. Il en est de même en cas de fusion ou de fusion partielle d'entreprises antérieure à l'insolvabilité de l'entreprise: dans ce cas, il faut vérifier quels sont les groupes de personnes qui ne tombent pas sous l'assurance insolvabilité du PSVaG (p. ex. des salariés démissionnaires avant la fusion dont les droits sont toujours couverts par une entreprise cédante non supprimée).

*La gestion des prestations en cours à charge du PSVaG*

Le PSVaG confie la gestion des rentes luxembourgeoises en cours aux bons soins du consortium. Pour faciliter les relations entre les bénéficiaires et le consortium, le PSVaG et le consortium ont cependant attribué à AGF Luxembourg, compagnie d'assurances qui fait partie du groupe Allianz, la liquidation des prestations aux salariés d'entreprises luxembourgeoises. C'est donc cette compagnie d'assurances qui établira, sur base des données fournies par le PSVaG, le certificat individuel à soumettre à l'IGSS pour approbation notamment de la quote-part de la prestation soumise à imposition.

## **F. APPLICATION PRATIQUE DES DISPOSITIONS FISCALES DE LA LOI DU 8 JUIN 1999 RELATIVE AUX RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE PENSION**

### **1. Etablissement des certificats visés à l'article 30 de la loi relative aux régimes complémentaires de pension et des certificats à établir dans le cadre de l'article 12 de cette loi**

L'article 30 de la loi relative aux régimes complémentaires de pension octroie à l'autorité compétente, à savoir l'Inspection générale de la sécurité sociale, entre autres la mission d'établir, à la demande de l'Administration des contributions directes,

- un certificat attestant la conformité juridique et actuarielle du régime complémentaire de pension aux dispositions de la loi RCP et des dispositions fiscales y relatives et
- un certificat déterminant dans le chef du contribuable, la partie de la pension complémentaire relevant de l'article 115, point 17a L.I.R..

A cet effet, l'Inspection générale de la sécurité sociale utilise actuellement huit certificats différents :

1. le certificat annuel pour l'entreprise,
2. le certificat pour le contribuable individuel à utiliser à l'échéance d'une prestation résultant d'un régime à prestations définies,
3. le certificat pour le contribuable individuel à utiliser à l'échéance d'une prestation résultant d'un régime à contributions définies,
4. le certificat concernant la reconnaissance des droits transférés vers le régime de pension d'un nouvel employeur,
5. le certificat concernant la reconnaissance des droits transférés vers un régime dûment agréé,
6. le certificat concernant la reconnaissance des droits transférés vers la Caisse de consignation,
7. le certificat à utiliser en cas de restitution d'une consignation et
8. le certificat à utiliser en cas de restitution anticipée d'une consignation.

Une copie de ces certificats se trouve à l'annexe 6 du présent bulletin.

En pratique, ces certificats sont établis par les gestionnaires agréés des régimes complémentaires de pension. Les certificats remplis sont envoyés pour contrôle à l'IGSS.

Dans le cas de versement de prestations complémentaires ou de transferts de droits, l'IGSS vérifie, à côté de l'aspect fiscal, l'application des dispositions des articles 9 à 13 de la loi RCP, pré-requis indispensable à tout rachat ou transfert de

droits ou à la détermination d'une prestation de vieillesse, d'invalidité, de décès ou de survie.

Ce contrôle par l'IGSS est également requis au cas où une personne n'aurait droit qu'au rachat de cotisations personnelles. En effet, même dans ce cas, l'IGSS doit contrôler l'application des dispositions de l'article 13 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

A remarquer que l'Inspection générale de la sécurité sociale n'établit pas le certificat de déductibilité fiscale à l'intention des particuliers ayant investi des cotisations personnelles dans un régime complémentaire de pension soumis à la loi RCP qui sont déductibles conformément à l'article 110, numéro 3 L.I.R.. Les contribuables doivent demander ce certificat auprès de leur employeur ou auprès de la compagnie d'assurances ou du fonds de pension qui gère leurs cotisations personnelles.

Après contrôle, l'IGSS transmet les certificats à l'Administration des contributions directes.

### **Explication des certificats**

#### ***Certificat annuel pour l'entreprise***

Le premier certificat concerne la déductibilité fiscale des dépenses d'exploitation faites par les entreprises en matière de pensions complémentaires.

La partie A de ce certificat vise les dépenses d'exploitation en matière de régimes complémentaires de pension non soumises à la limite de déductibilité fiscale prévue à l'article 31 de la loi RCP. Il s'agit en l'occurrence des obligations résultant de périodes antérieures au 1.1.2000, de l'impôt forfaitaire y relatif, payé éventuellement en cas de transfert ou lorsque l'option pour l'imposition forfaitaire a été appliquée rétroactivement sur les obligations du passé, et des primes versées à l'assureur insolvabilité.

La partie B du certificat reprend le financement des promesses de pensions complémentaires faites après le 1.1.2000 et dans les limites de l'article 31 de la loi RCP. Les modalités d'application de la limite de déductibilité fiscale, qui sont déterminées par le règlement grand-ducal du 14 août 2001 (cf. Annexe 3), sont expliquées à la fin du présent chapitre.

Après les parties A et B, le certificat indique le montant total (montant I.) des dépenses faites par l'entreprise durant l'exercice fiscal considéré en matière de pensions complémentaires. Ce montant englobe à la fois les dépenses déductibles, les dépenses dépassant la limite de l'article 31 de la loi RCP et les dépenses non conformes à cette loi (p.ex. promesses individuelles).

Le montant II. ne retient que la partie déductible du montant total I., tandis que le montant III. soulève la partie non déductible des dépenses en matière de pensions complémentaires.

L'avant-dernière case du certificat à remplir sert à indiquer les recettes éventuelles que l'entreprise a eues dans le cas où elle décide d'appliquer rétroactivement l'imposition forfaitaire aux obligations nées de périodes de service antérieures au 1.1.2000, obligations qu'elle a déjà financées dans le passé, tout en compensant la



prise en charge de l'impôt forfaitaire par une réduction des obligations du passé. D'un côté l'entreprise a fait des dépenses en prenant en charge l'impôt forfaitaire ; de l'autre côté elle a eu des recettes, puisque ses obligations du passé, qu'elle avait déjà financées, ont diminué.

Finalement ce certificat sert aussi à indiquer, globalement pour l'entreprise, l'assiette de cotisation à l'assurance dépendance sur le financement des régimes complémentaires de pension. L'entreprise se chargera, le cas échéant de la ventilation de l'assiette en question sur les différents affiliés. A noter que la perception de la contribution dépendance sur les dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance incombe au Centre commun de la sécurité sociale, qui recevra à cet effet une copie de ce certificat.

### **Certificats individuels**

Les deux certificats pour le contribuable individuel concernent la détermination dans le chef de ce dernier de la partie de sa pension complémentaire soumise à imposition en cas de rachat, de transfert de droits, de mise à la retraite, d'entrée en invalidité ou de décès. Quel que soit l'événement (retraite, invalidité, décès, transfert, rachat), le certificat à utiliser est le même. Le certificat prévoit des cases à cocher pour indiquer l'événement visé. Cependant il existe des certificats distincts selon que le plan est à prestations définies ou à contributions définies. Ces deux certificats se ressemblent dans leur structure, mais se distinguent cependant du fait que, dans le cas d'un plan à prestations définies, les différentes parties sont exprimées en droits acquis (valeur à l'âge normal de la retraite), tandis que, dans le cas d'un plan à contributions définies, elles sont exprimées en valeurs actuelles des droits acquis, calculées au moment du départ ou du sinistre.

En premier lieu, les certificats indiquent le montant total de la prestation acquise. Ensuite, la partie A reprend les parties de la prestation non soumises à imposition lors du versement ou du transfert, parce qu'elles ont été passibles de l'impôt au titre de revenu provenant d'une occupation salariée au moment de leur financement. Il s'agit des avantages nés après le 31.12.1999, des droits résultant de cotisations personnelles et des avantages nés avant le 1.1.2000 qui ont été imposés soit lors de leur financement dans le cadre d'un ancien régime externe ou lors d'un détachement, soit en cas d'application rétroactive de l'imposition forfaitaire prévue à l'article 142 de la loi RCP à l'initiative de l'employeur ou lors d'un transfert individuel de droits acquis.

La partie B dans les deux certificats reprend la partie de la prestation, découlant du règlement de pension, qui reste à imposer lors du versement ou lors du transfert. La partie de la prestation à imposer correspond à la valeur actuelle, calculée au moment du départ ou du sinistre, des droits nés avant le 1.1.2000 dans le cadre d'un régime interne, non soumis rétroactivement à l'imposition forfaitaire prévue à l'article 142 L.I.R. et déterminés sur base de l'ancienneté acquise et du salaire touché au 31.12.1999. Cette partie comprend donc et les provisions constituées au 31.12.1999 et les revenus financiers qui en découlent.

Ainsi, lorsque les dotations à un régime interne, les primes d'assurance ou les contributions versées dans un fonds de pension ont été passibles de l'impôt au titre

de revenu provenant d'une occupation salariée, les prestations qui en découlent sont exemptes d'impôts dans leur entièreté (y compris les revenus financiers) lors de leur versement ou lors d'un transfert. Par contre, des droits à pension complémentaire, dont le financement n'a pas été passible de l'impôt, sont imposables dans leur entièreté (y compris les revenus financiers) au moment de leur versement ou de leur transfert.

L'exemple ci-après illustre la scission d'une prestation complémentaire en partie imposable et partie exempte d'impôts. Cet exemple se base sur un régime à prestations définies prévoyant à l'âge de 60 ans un capital de retraite égal à un salaire annuel. Le régime est financé en interne et l'option pour l'imposition forfaitaire rétroactive des obligations du passé n'a pas été prise.

**Scission d'une prestation complémentaire en partie imposable et en partie exempte d'impôts**

	1980	2000	2005	2015
événement	entrée en service	loi RCP	départ	retraite (si pas de départ avant)
âge	25	45	50	60
salaires annuels	15 000 €	75 000 €	100 000 €	150 000 €
droits acquis	0 €	20/35 * Sal. ann. = 42 857 €	25/35 * Sal. ann. = 71 429 €	35/35 * Sal. ann. = 150 000 €
valeur actuelle des droits acquis	0 €	v.a. <sub>2000</sub> d.a. <sub>2000</sub> : 18 707 € = droits acquis <sub>2000</sub> * D <sub>65</sub> /D <sub>45</sub> <sup>(1)</sup>	v.a. <sub>2005</sub> d.a. <sub>2005</sub> : 40 567 € = droits acquis <sub>2005</sub> * D <sub>65</sub> /D <sub>50</sub>	v.a. <sub>2015</sub> d.a. <sub>2015</sub> : 150 000 € = droits acquis <sub>2015</sub> * D <sub>65</sub> /D <sub>65</sub>
valeur actuelle des droits résultant des périodes passées			v.a. <sub>2005</sub> d.a. <sub>2000</sub> : 24 340 € = droits acquis <sub>2000</sub> * D <sub>65</sub> /D <sub>50</sub>	v.a. <sub>2015</sub> d.a. <sub>2000</sub> : 42 857 € = droits acquis <sub>2000</sub> * D <sub>65</sub> /D <sub>65</sub>
provisions	0 €	10 000 €		
déficit		8 707 €		
"rente" du déficit		19 948 €		
partie imposable		18 707 €	24 340 €	42 857 €
partie exempte		0 €	16 227 € = 40 567 € - 24 340 €	107 143 € = 150 000 € - 42 857 €

(1) Les valeurs actuelles sont calculées pour un affilié masculin.

La partie C des deux certificats individuels indique la partie éventuelle de la prestation versée ou transférée non conforme au règlement de pension ou à la loi RCP, pour autant que l'IGSS en a connaissance. Il peut s'agir, par exemple, de promesses individuelles ou de surplus payés non prévus par le règlement. Cette partie est entièrement imposable.

A la fin les certificats reprennent la somme des parties soumises à imposition.

En outre, ils prévoient que, dans le cas d'un transfert de droits, l'impôt dû et la cotisation pour l'assurance dépendance soient établis. En effet, d'un côté les transferts de droits acquis sont soumis à l'imposition forfaitaire, car dans le nouveau régime vers lequel les droits sont transférés, ceux-ci constituent une nouvelle contribution au régime et sont donc soumis à l'imposition prévue à l'article 142 L.I.R.. De l'autre côté l'assiette pour la détermination de l'impôt et de la contribution pour l'assurance dépendance est la même. Le montant net à transférer peut donc être établi aisément.

Comme, en cas de rachat ou de versement d'une prestation complémentaire, la contribution pour l'assurance dépendance est déterminée par rapport au montant net et comme dans ces cas le taux d'imposition est déterminé individuellement par l'Administration des contributions directes, la contribution pour l'assurance dépendance ne peut qu'être déterminée après connaissance de ce taux.

A noter que la perception de la contribution pour l'assurance dépendance due sur les prestations de pensions complémentaires incombe à l'Administration des contributions directes.

***Certificats relatifs à la déclaration des droits dans le nouveau régime en cas de transfert de droits acquis vers le régime de pension d'un nouvel employeur, vers un régime dûment agréé ou vers la Trésorerie de l'Etat - Caisse de consignation***

Un de ces trois certificats est à utiliser dans le cas d'un transfert individuel de droits acquis lorsqu'un salarié change d'employeur. Ce transfert peut être opéré vers le régime de pension du nouvel employeur, vers un régime dûment agréé ou vers la Caisse de consignation. Ces certificats servent à établir l'équivalence entre les droits transférés et les droits reconnus par le nouveau régime.

Lorsque le régime vers lequel les droits sont transférés est à contributions définies, il suffit de vérifier si le montant à transférer brut correspond à la valeur actuelle des droits acquis par le salarié auprès de son ancien employeur et si ce montant, après déduction de l'impôt dû, a été transféré dans le nouveau régime. Les mêmes informations suffisent dans le cas d'un transfert vers la Caisse de consignation.

Lorsque le régime vers lequel les droits sont transférés est à prestations définies, il doit être vérifié si les droits reconnus par le nouveau régime équivalent au montant transféré. La nouvelle entreprise, ou éventuellement le régime dûment agréé, doit mettre en compte des périodes assimilées au niveau de son règlement de pension afin de reconnaître les droits transférés. Si cette mise en compte de périodes assimilées conduit à des droits additionnels dont la valeur actuelle est inférieure à celle des droits acquis transférés, l'équivalence est rétablie dans le nouveau régime moyennant constitution d'une prestation additionnelle. Une telle situation pourrait

apparaître si le régime de pension instauré par l'ancien employeur était plus généreux et si la mise en compte de périodes assimilées, nécessaire pour atteindre une équivalence avec les droits acquis auprès de l'ancien employeur, impliquait que le total des périodes de service assimilées et des périodes de service futures, que le salarié pourrait accomplir au maximum jusqu'à sa retraite, dépasse la durée de service maximale prise en compte par le régime de pension du nouvel employeur.

### ***Certificats relatifs à la restitution d'une consignation auprès de la Trésorerie de l'Etat***

Les deux derniers certificats doivent être utilisés pour autoriser la Trésorerie de l'Etat - Caisse de consignation à restituer une consignation en matière de pension complémentaire. Une restitution n'est possible que dans les cas suivants :

- le salarié atteint l'âge normal de retraite qui était prévu dans le règlement de pension dont ressortent ses droits ;
- le salarié veut transférer ses droits vers un régime dûment agréé ;
- le salarié change d'employeur et désire transférer ses droits vers le régime de pension de son nouvel employeur ;
- le salarié change d'employeur et désire racheter ses droits dans le respect des conditions de l'article 13 de la loi RCP (départ vers une entreprise à l'étranger ou âge supérieur à 50 ans ; les deux autres conditions ne sont pas à considérer, sinon le rachat aurait été possible au moment du transfert des droits vers la Caisse de consignation).

## **2. Les modalités d'application de la déductibilité fiscale dans le chef de l'entreprise prévues par l'article 31 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension**

L'article 31 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension impose deux limites à la déductibilité des moyens consacrés au financement des pensions complémentaires en tant que dépenses d'exploitation dans le chef de l'entreprise. Les modalités d'application de ces deux limites ainsi que la détermination de la rémunération annuelle ordinaire dont elles font usage sont fixées par le règlement grand-ducal du 14 août 2001 (cf. Annexe 3).

### **2.1. Détermination de la rémunération annuelle ordinaire**

Dans son article 2, le règlement grand-ducal définit la rémunération annuelle ordinaire de l'affilié. Par rémunération annuelle ordinaire on entend le montant annuel des rémunérations brutes en espèces et en nature que l'affilié a touché au titre des différentes périodes de paie de l'année d'imposition, pour autant que ces périodes ne dépassent pas douze mois et ne sont pas accessoires au sens des dispositions de l'article 2, alinéa 2 du règlement grand-ducal modifié du 9 janvier 1974 relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, multiplié par le facteur 1,2.

Lorsqu'on examine les différents éléments de cette définition, l'on constate ce qui suit:

- a) La rémunération annuelle est formée par le montant annuel des rémunérations brutes, en espèces et en nature, touché par le salarié. Il s'agit donc du salaire annuel brut, touché par le salarié en rémunération de son activité, avant déduction de la part salariale des cotisations sociales légalement obligatoires, des modérations éventuellement inscrites sur la fiche de retenue (au titre de frais d'obtention, de dépenses spéciales, de charges extraordinaires ou d'abattements fiscaux) ou encore de montants fiscaux exemptés (en vertu de l'article 115 L.I.R. ou d'une loi spéciale). La rémunération annuelle ne comprend dès lors pas la part patronale des cotisations sociales légalement obligatoires, ainsi que les paiements qui n'ont pas le caractère de rémunération proprement dite (ex. remboursements aux salariés de frais qu'ils ont déboursés pour le compte de l'entreprise). Le salaire brut en question se dégage de la comptabilité des salaires, parce qu'il constitue le point de départ de la détermination de la retenue d'impôt sur les traitements et salaires.
- b) Le règlement grand-ducal définit le caractère ordinaire des rémunérations annuelles par référence aux critères qui sont applicables en matière de retenue d'impôt sur les traitements et salaires en vue de scinder les rémunérations, dans le chef des détenteurs d'une fiche de retenue principale, d'une part, en rémunérations ordinaires et d'autre part, en rémunérations non périodiques ordinaires ou extraordinaires.

En effet, en se basant sur les modalités d'attribution des rémunérations, l'article 3, alinéa 3, lettre a du règlement grand-ducal modifié du 9 janvier 1974 relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions (règlement d'exécution ad article 137 L.I.R), prévoit que par rémunérations ordinaires, il y a lieu d'étendre les rémunérations allouées au titre des périodes de paie ou de pension de l'année d'imposition, pour autant que ces périodes ne dépassent pas douze mois et ne sont pas accessoires au sens des dispositions de l'article 2, alinéa 2 du règlement grand-ducal précité, y compris les indemnités et décrets visés à l'article 11 L.I.R. qui remplacent ces rémunérations. Dans ce contexte, les périodes de paie accessoires visent celles dont les allocations se rapportent du point de vue économique à une durée plus étendue et qui surviennent d'après une périodicité plus irrégulière que les allocations des périodes de paie principales (salaires mensuels ou salaires journaliers). En matière de retenue d'impôt à la source les rémunérations ordinaires des titulaires d'une fiche de retenue principale sont imposées d'après le barème de la retenue d'impôt mensuelle ou journalière, suivant que les périodes de paie en cause sont mensuelles ou journalières.

Toutes les rémunérations autres que les rémunérations ordinaires (gratifications, 13es et 14es mois de salaire, rappels de salaires, pécules de vacances, salaires extraordinaires) constituent des rémunérations non périodiques ordinaires ou extraordinaires au sens de l'article 3, alinéa 3, lettres b et c du règlement précité du 9 janvier 1974. Ces rémunérations sont à imposer en matière de retenue d'impôt à la source, respectivement d'après les modalités de l'article 141, alinéas 1 et 2 L.I.R. ou, en cas de fiches de retenue additionnelles, par application d'un taux proportionnel.

La définition susvisée du montant ordinaire de la rémunération annuelle s'applique tant aux détenteurs d'une fiche de retenue principale qu'à ceux qui détiennent une fiche de retenue additionnelle.

- c) Le montant annuel des rémunérations ordinaires au sens des lettres a) et b) ci-dessus est à multiplier par le facteur 1,2. De cette façon, le montant limitant la déductibilité en tant que dépenses d'exploitation des dotations et contributions de l'entreprise nécessaires pour financer les pensions complémentaires des salariés s'établit en fait à  $12 \times 1,2 = 14,4$  mensualités de salaire ordinaire. Ce montant est suffisant pour couvrir, en dehors des 12 mensualités de salaire ordinaire, également des allocations non périodiques telles que les 13es et 14es mois de salaire.

Une deuxième définition de la rémunération annuelle ordinaire est ajoutée en vue de garantir une prise en compte équitable de la situation des agents commerciaux et autres salariés exerçant des fonctions comparables, dont la rémunération annuelle comporte un important élément sous forme de commissions directement imputable à leur activité (ex. commissions en fonction du chiffre d'affaires réalisé par lesdits salariés). Par conséquent, la disposition en question ne vise pas des participations ou commissions qui sont fonction du résultat général de l'entreprise, telles les gratifications en fin d'année et gratifications au bilan.

Le règlement précise que les considérations ci-dessus s'appliquent également à la détermination de la dernière rémunération annuelle ordinaire de l'affilié dont il est question à l'alinéa 2 de l'article 31 de la loi RCP (limite des 72%).

L'article 2 du règlement grand-ducal vise aussi la situation où l'activité du salarié est interrompue au cours de l'année d'imposition par suite de maladie, d'accident ou de maternité et où celui-ci touche du fait de cette interruption de travail des prestations pécuniaires de maladie de la part de l'organisme de sécurité sociale.

Comme dans cette hypothèse les prestations pécuniaires de maladie peuvent, dans certains cas, être inférieures à la rémunération que le salarié aurait touchée en cas de continuation de son activité, par suite notamment du plafonnement des prestations pécuniaires de maladie ou du caractère dégressif de ces prestations dans le temps, la fixation de la limite de déductibilité des dotations et contributions des entreprises à un régime de pension complémentaire en fonction des prestations pécuniaires de maladie touchées par le salarié, risque de se répercuter négativement sur la situation fiscale des entreprises.

Aussi, pour pallier cet inconvénient, le règlement prévoit-il que dans ces cas d'incapacité de travail l'employeur peut, en se référant à la rémunération brute ordinaire servie au titre du mois précédant l'incapacité de travail, mettre en compte la rémunération brute ordinaire qu'il aurait normalement versée au salarié en l'absence de l'incapacité de travail.

Etant donné que dans la pratique l'application rigoureuse de la mesure évoquée ci-dessus peut s'avérer très onéreuse sur le plan du travail, une méthode plus sommaire est prévue pour la détermination des rémunérations normales brutes à attribuer aux périodes d'incapacité de travail par suite de maladie, d'accident ou de maternité. En effet, conformément à cette mesure sommaire la rémunération annuelle ordinaire des périodes d'incapacité de travail peut être déterminée au

moyen d'une fraction au numérateur de laquelle figure la durée des périodes d'incapacité de travail de l'année, multipliée par la rémunération annuelle ordinaire des périodes de travail, et au dénominateur la durée des périodes de travail de l'année.

## **2.2. Modalités d'application des limites de déductibilité**

Les modalités d'application retenues ont été fortement influencées par les commentaires que l'article 31 a suscités dans les milieux intéressés. Ces commentaires ont tourné essentiellement autour de quatre problèmes clé :

- 1) Comment créer ou modifier un régime à prestations définies ou à contributions définies si les promesses faites ne peuvent tenir compte de l'ancienneté des collaborateurs ni au moment de la création du régime, ni au moment de sa modification ?
- 2) Comment organiser le financement de promesses faites en fonction du dernier salaire de façon à le garder fiscalement déductible en fin de carrière ?
- 3) Comment appliquer les dispositions de l'article 31 pour des personnes qui sont affiliées à plusieurs plans dont certains peuvent être à prestations définies et d'autres à contributions définies ?
- 4) Comment substituer à un régime complémentaire de pension existant au 31.12.1999 un nouveau régime permettant d'appliquer en matière de déductibilité fiscale la limite de 20% au financement des droits de tous les affiliés, quelle que soit leur date d'engagement ?

Ce sont les articles 3 à 6 du règlement grand-ducal qui déterminent les modalités d'application des limites de déductibilité prévues à l'article 31 de la loi RCP.

L'article 3 fournit tout d'abord l'application standard de la limite de la déductibilité dans le cadre d'un régime à contributions définies pour l'année d'affiliation courante, pour ensuite préciser l'application de la limite lors de la création ou de la modification d'un régime à contributions définies. Cette précision a pour but d'empêcher que des mesures fiscales ne découragent l'employeur à garantir des droits liés à l'ancienneté des collaborateurs dans l'entreprise.

Finalement l'article 3 du règlement grand-ducal confie au responsable de la gestion actuarielle du plan l'étalement du financement des droits découlant de périodes de service antérieures à la création du régime ou à la modification de celui-ci et précise que, au cas où une personne est affiliée à plusieurs régimes à contributions définies, les limites de déductibilité fiscale s'appliquent à l'ensemble des contributions et non à chaque plan séparément.

A remarquer que la limite de déductibilité fiscale des 20% de la rémunération annuelle ordinaire est un seuil à fixer annuellement de la même façon pour tous les salariés, bien sûr en fonction de leur salaire mensuel, mais indépendamment de la promesse faite par l'employeur et indépendamment du nombre de salaires mensuels versés. Donc même pour un salarié touchant 12 salaires mensuels et pour lequel l'employeur verse des contributions de 5% dans un régime complémentaire de pension, la limite de déductibilité fiscale est égale à  $20\% * 12 * \text{salaire mensuel}$ .



La limite de déductibilité applicable aux personnes affiliées à un régime à prestations définies est définie à l'article 4 du règlement grand-ducal. Le premier paragraphe de cet article indique que pour des personnes affiliées avant le 1er janvier 2000 à un régime à prestations définies la déductibilité fiscale des moyens drainés vers ce régime est limitée à 72% de la dernière rémunération annuelle ordinaire, tandis que le deuxième paragraphe de cet article fixe, pour les personnes affiliées après le 31 décembre 1999, la limite de déductibilité fiscale à 20% de la masse salariale touchée par l'affilié pendant les périodes d'affiliation au régime et les périodes prestées dans l'entreprise assimilées à celles-ci.

Ce dernier paragraphe vise à éviter des difficultés techniques que pourrait entraîner la définition de la limite prévue à l'alinéa 1 de l'article 31 de la loi dans le cadre des régimes à prestations définies. Dans ces régimes les prestations promises dépendent souvent des traitements les plus élevés de la carrière. Si on voulait porter un jugement définitif sur la déductibilité fiscale du financement des promesses ainsi faites, il faudrait connaître, au moment de l'affiliation, la carrière complète de l'affilié. Or l'évolution de la carrière d'un affilié jeune est difficile à prévoir. En outre, même s'il est de tradition dans l'entreprise d'établir une estimation de l'évolution des traitements, l'entreprise n'a pas nécessairement un intérêt à révéler à ses jeunes collaborateurs les niveaux de rémunérations qu'elle entend leur garantir en fin de carrière. Ceci a pour conséquence que dans les régimes à prestations définies l'évaluation des promesses se base généralement sur le dernier traitement connu de l'affilié. Dans la mesure où l'affilié avance dans sa carrière, les promesses basées sur le dernier traitement vont croissantes et des provisions constituées dans le passé sur base de traitements inférieurs se révèlent être insuffisantes. Voilà pourquoi le paragraphe (2) de l'article 4 précise les modalités d'un éventuel financement supplémentaire dans le respect de la limite prévue à l'alinéa 1 de l'article 31 de la loi.

En outre, l'article 4 du règlement grand-ducal introduit un financement maximal au-delà duquel les contributions ne peuvent plus être déduites comme dépenses d'exploitation. Cette disposition s'impose pour les régimes à prestations définies, car il n'y a aucune raison de tolérer un financement, par exemple, de l'ordre de 18% des rémunérations annuelles ordinaires pour couvrir des engagements qui peuvent être financés à l'aide de 10% de ces mêmes rémunérations.

L'article 4 règle de plus le traitement fiscal du cumul des prestations promises par plusieurs plans à prestations définies. Puis il précise encore les bases techniques applicables aux calculs actuariels et autorise l'autorité compétente à publier des carrières type de rémunérations afin de forcer les responsables de recourir à des méthodes de financement dynamiques, sans être contraints à préciser l'évolution de la carrière personnelle de chaque affilié.

La déductibilité fiscale dans les cas d'un cumul de régimes à prestations définies avec des régimes à contributions définies est traitée dans l'article 5 du règlement grand-ducal. Dans ces cas la limite du premier alinéa de l'article 31 de la loi RCP (20% des rémunérations annuelles ordinaires) est d'application. Cet article a été ajouté pour répondre à la situation particulière des entreprises qui veulent créer un nouveau régime en externe sous forme de contributions définies sans vouloir abolir leur régime interne à prestations définies existant au 31.12.1999.

Ensuite l'article 6 permet aux entreprises de créer un nouveau régime avec abolition concomitante d'un régime existant afin de pouvoir traiter fiscalement leur financement selon les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 31 de la loi.

A noter encore que l'entrée en vigueur du règlement grand-ducal coïncide avec celle de la loi RCP et que les dispositions de l'article 31 de la loi RCP ne s'appliquent pas seulement aux régimes complémentaires de pension conformes à la loi, mais également à ceux qui sont en voie d'être rendus conformes à la loi.

## ANNEXE 1

### **Loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et portant modification**

- a) de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu,
- b) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail,
- c) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et
- d) de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 20 mai 1999 et celle du Conseil d'Etat du 1er juin 1999 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

### **TITRE I. - Dispositions générales**

#### **Chapitre 1er. - Champ d'application, définitions et principes généraux**

**Art. 1er. Champ d'application.** La présente loi s'applique aux régimes complémentaires de pension, tels que définis ci-après, mis en place par une entreprise ou un groupe d'entreprises au profit de ses salariés ou de certaines catégories de ceux-ci, afin de leur octroyer des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale en cas de retraite, de décès, d'invalidité ou de survie.

**Art. 2. Définitions.** Au sens de la présente loi, on entend par:

- a) "régime complémentaire de pension", tout régime ou mécanisme issu d'une promesse de pension de nature collective, mis en place à l'initiative d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises;
- b) "pensions complémentaires", les prestations en cas de retraite, d'invalidité ou de survie destinées à compléter les prestations octroyées par les régimes légaux de sécurité sociale pour les mêmes risques ;

- c) "entreprise", toute personne physique ou morale, luxembourgeoise ou étrangère, occupant du personnel au Grand-Duché de Luxembourg, y compris l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics;
- d) "octroi des prestations", le service périodique d'une rente ou le paiement d'un capital;
- e) "affilié", tout salarié admis à un régime complémentaire de pension et dont les droits sous ce régime sont régis par les dispositions de la présente loi;
- f) "période d'affiliation", toute période pendant laquelle un salarié est affilié auprès de l'entreprise à un régime complémentaire de pension;
- g) "période de stage", période qui comprend tant la période de service dont le salarié doit justifier avant d'être affilié au régime, que la période d'attente, c'est-à-dire la période de service allant de l'affiliation jusqu'à l'acquisition définitive des droits;
- h) "période assimilée", toute période autre qu'une période d'affiliation prise en compte, soit pour être assimilée aux périodes de stage en vue de remplir les conditions d'ouverture de droits, soit pour être assimilée aux périodes d'affiliation en vue de la détermination du niveau des prestations;
- i) "droits acquis", les droits aux prestations en cas de retraite, invalidité, décès, survie ou réversion après que les conditions minimales, notamment de stage, requises par le règlement de pension, ont été remplies;
- j) "droits en cours de formation", les droits aux prestations de retraite, invalidité, décès, survie ou réversion lorsque l'affilié ne satisfait pas encore à toutes les conditions requises par le règlement du régime complémentaire de pension;
- k) "régime interne de pension", le régime complémentaire de pension de retraite, invalidité, décès, survie ou réversion mis en place au sein d'une entreprise, où les promesses de pension font l'objet d'inscriptions de provisions au passif du bilan de l'entreprise concernée;
- l) "fonds de pension", le régime complémentaire de pension mis en place par une entreprise, pouvant couvrir les prestations en cas de retraite, invalidité, décès, survie ou réversion, doté d'une personnalité juridique distincte de cette entreprise et ayant un statut similaire à celui des entités soumises au contrôle prudentiel, soit du Commissariat aux assurances, soit de la Commission de surveillance du secteur financier;
- m) "assurance de groupe", le régime complémentaire de pension établi sous forme d'un contrat d'assurance souscrit par l'entreprise auprès d'une compagnie d'assurance et pouvant couvrir les prestations en cas de retraite, invalidité, décès, survie ou réversion et dont les bénéficiaires sont les affiliés ou les anciens affiliés;
- n) "régime à prestations définies", le régime complémentaire de pension qui garantit aux affiliés l'octroi d'un niveau déterminé de prestations;

- o) "régime à contributions définies", le régime complémentaire de pension qui se fonde sur l'engagement de l'entreprise en faveur de l'affilié de verser ou d'affecter au système de financement de ce régime un montant déterminé de contributions;
- p) "obligations résultant des périodes assimilées antérieures", les pensions complémentaires de retraite déterminées à titre théorique à la date d'instauration ou de modification d'un régime complémentaire de pension à prestations définies sur base des périodes assimilées antérieures à cette date;
- q) "déficit des obligations résultant des périodes assimilées antérieures", la valeur actuelle calculée à une date déterminée des "obligations résultant des périodes assimilées antérieures", déduction faite des provisions existantes à cette même date;
- r) "provisions", les provisions constituées au passif du bilan de l'entreprise pour un régime interne de pension, celles constituées dans le cadre d'un fonds de pension ou les provisions techniques d'un contrat d'assurance de groupe;
- s) "groupe d'entreprises", un ensemble d'entreprises qui sont liées par des liens économiques ou qui se mettent ensemble pour organiser en commun un régime externe, tel que décrit ci-après;
- t) "travailleur détaché", une personne qui est détachée pour travailler dans un autre Etat membre et qui, conformément aux dispositions du titre II du règlement (CEE) no 1408/71, continue à être soumise à la législation de l'Etat membre d'origine; le "détachement" est défini en conséquence.

**Art. 3. Principes généraux.** (1) Sont admissibles comme régimes complémentaires de pension:

- les régimes internes avec promesse de pension garantie par des provisions au bilan de l'entreprise;
- les régimes externes prenant la forme soit d'un fonds de pension, soit d'une assurance de groupe.

(2) Les régimes complémentaires de pension peuvent servir des prestations de retraite ainsi que, en cas de décès du bénéficiaire, des prestations de décès ou de réversion. Les régimes complémentaires de pension peuvent servir des prestations d'invalidité et, en cas de décès du bénéficiaire, des prestations de décès ou de réversion ainsi que des prestations de décès et de survie en cas de décès d'un affilié actif, à condition d'assurer spécifiquement ces risques auprès d'une entreprise d'assurance. Cette condition ne s'applique pas aux assurances de groupe.

**Art. 4. Compétences de l'entreprise.** (1) Chaque entreprise est libre, dans le respect des dispositions prévues par la présente loi, de mettre en place un ou plusieurs régimes complémentaires de pension et de déterminer l'organisation, les conditions d'affiliation, le financement, le niveau des prestations et leurs modalités d'attribution ainsi que les règles de modification et d'abrogation de ce ou ces régimes.

(2) Cependant, pour les entreprises de droit privé auxquelles ne sont pas applicables la procédure de faillite prévue au livre III du Code de commerce, du concordat préventif de la faillite prévue par la loi modifiée du 14 avril 1886, de la

liquidation judiciaire prévue à l'article 203 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, de la gestion contrôlée prévue par le règlement grand-ducal modifié du 24 mai 1935 complétant la législation relative aux sursis de paiement, au concordat préventif de la faillite et à la faillite par l'institution du régime de la gestion contrôlée, ou de la liquidation prévues par la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances ou la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier, seul le financement du régime complémentaire de pension au moyen d'un fonds de pension ou d'une assurance de groupe est admissible.

(3) Est nulle toute disposition d'un régime complémentaire de pension instauré par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics au titre de la présente loi, ayant pour effet de majorer les pensions dues au titre du régime général d'assurance pension ou d'un régime de pension spécial au-delà du montant de la pension qui serait due au titre de la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat pour les personnes engagées avant le 1er janvier 1999 ou par la loi du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois pour les personnes engagées après le 31 décembre 1998.

## Chapitre II. - Organisation du régime complémentaire de pension

**Art. 5.** Règlement de pension. Tout régime complémentaire de pension doit être documenté par un règlement de pension qui comporte impérativement des dispositions sur:

- a) le régime complémentaire de pension retenu, conformément à l'article 3, et la définition des prestations octroyées aux affiliés ainsi que, le cas échéant, à leurs survivants;
- b) les personnes admises à participer au régime complémentaire de pension et les conditions d'affiliation à ce régime, d'acquisition des droits et d'octroi des prestations;
- c) éventuellement, le montant des cotisations personnelles à charge des affiliés visées à l'article 18 (2) de la présente loi, les modalités de leur perception et leur affectation ainsi que les règles applicables aux provisions qui en découlent;
- d) les règles permettant de déterminer à tout moment les droits en cours de formation et les droits acquis par les affiliés;
- e) les modalités d'information des affiliés sur la nature et le montant des prestations ainsi que sur leurs droits en cours de formation et leurs droits acquis;
- f) les modalités de paiement des prestations;
- g) les conditions et modalités relatives au maintien, au transfert et au rachat des droits acquis, conformément aux articles 11, 12 et 13 de la présente loi, et ceci également dans le cas où l'affilié se rend dans un autre Etat membre de la Communauté européenne;

- h) les règles d'attribution des prestations en cas de décès de l'affilié, ces règles pouvant, le cas échéant, déroger aux règles de dévolution de la succession contenues au chapitre III du titre Ier du livre III du code civil;
- i) les règles et conditions selon lesquelles le régime peut être modifié ou abrogé;
- j) le mode de computation des périodes d'affiliation;
- k) pour les régimes établis par un groupe d'entreprises, les règles de répartition des provisions constituées dans le cadre d'un fonds de pension ainsi que des actifs excédentaires éventuels, en cas de départ d'une entreprise du groupe;
- l) les modalités de préservation de la confidentialité en matière d'avis ou de déclarations médicaux.

**Art. 6. Modification et abrogation.** (1) L'entreprise peut modifier en défaveur de l'affilié ou abroger un régime complémentaire de pension uniquement lorsque des modifications légales en matière de sécurité sociale ou de fiscalité ou encore lorsque la conjoncture économique en général ou la situation financière interne à l'entreprise rendent les contributions patronales au régime complémentaire de pension excessives.

(2) Toute augmentation des cotisations personnelles requiert l'accord exprès de l'affilié avec indication de la date d'entrée en vigueur de la modification en question.

Lorsque l'affilié refuse une augmentation de ses cotisations personnelles, il reste affilié à l'ancien régime.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article 10 de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel et de l'article 9 de la loi modifiée du 16 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, l'entreprise est tenue de notifier à chaque affilié la modification du règlement de pension ou l'abrogation du régime intervenue, sous forme d'avenant au règlement de pension.

(4) Toute modification ou abrogation n'a d'effet que pour l'avenir.

**Art. 7. Paiements transfrontaliers.** Conformément à la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, chaque régime complémentaire de pension verse dans d'autres Etats membres aux affiliés de ce régime ainsi qu'aux autres ayants droit au titre de ce régime, toutes les prestations qui sont dues au titre de ce régime, nettes de toute taxe et de tous frais de transaction qui seraient applicables.

### Chapitre III. - Droits des affiliés

**Art. 8. Affiliation.** (1) Sous réserve que les conditions fixées au règlement de pension sont remplies, l'affiliation au régime complémentaire de pension est obligatoire pour tout salarié nouveau.

(2) En cas de mise en place d'un nouveau régime complémentaire de pension par l'entreprise et sous réserve que les conditions fixées au règlement de pension sont remplies, l'affiliation à ce régime est obligatoire pour les salariés en service au moment de la mise en place du régime. Si le régime prévoit une contribution

personnelle de l'affilié, celle-ci est facultative pour les salariés en service au moment de la mise en place du régime.

**Art. 9. Acquisition des droits.** L'affilié acquiert les droits découlant du régime complémentaire de pension suivant les conditions fixées par le règlement de pension et dans le respect des dispositions de la présente loi. La durée totale de la période de stage et des périodes y assimilées ne peut pas dépasser dix ans. A partir du moment où les conditions y afférentes prévues au règlement de pension sont remplies, les droits découlant du régime sont acquis à l'affilié.

Les périodes de congés payés ou indemnisés, de dispense de service ou de travail et de préavis, les périodes assimilées par la loi à des journées de travail effectif et les périodes de préretraite prévues par la loi du 14 décembre 1990 sur la préretraite sont à assimiler à des périodes de service, tant pour la computation de la période de stage et de la période d'affiliation que pour la détermination des prestations.

Dans tous les cas, l'affilié garde le droit aux avantages résultant de ses cotisations personnelles.

**Art. 10. Détermination des droits acquis.** (1) Lors de la détermination, à une date de référence ou à la date de cessation de l'affiliation, des droits acquis dans le cadre d'un régime à prestations définies, les prestations de retraite sont d'abord calculées conformément au règlement de pension sur base de la carrière d'affiliation maximale possible de l'affilié, y compris, éventuellement, les périodes assimilées. Ces prestations de retraite sont ensuite proratisées suivant une fraction au numérateur de laquelle figure l'ancienneté calculée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise et acquise, soit à la date de référence, soit à la date de cessation de l'affiliation, et au dénominateur de laquelle se trouve l'ancienneté, calculée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise, à laquelle l'affilié aurait pu prétendre s'il reste ou s'il était resté au service de l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite prévu par le règlement de pension. Dans la mesure où la carrière d'affiliation maximale de l'affilié comprend des périodes assimilées à la suite d'un transfert de droits acquis, ces périodes doivent être ajoutées au numérateur et au dénominateur de la fraction définie ci-dessus.

(2) Les droits acquis dans le cadre d'un régime à contributions définies sont représentés par la valeur actuelle de la prestation différée à l'âge de retraite prévu par le règlement de pension. Cette valeur actuelle est égale au montant de la provision constituée, soit à la date de référence, soit à la date de cessation de l'affiliation.

**Art. 11. Maintien des droits acquis.** En cas de départ avant l'âge de la retraite, le maintien intégral des droits acquis doit être garanti à un affilié qui perd sa qualité d'affilié à un régime complémentaire de pension, même en cas de licenciement pour faute grave.

Ces droits acquis peuvent faire l'objet d'un transfert vers un autre régime complémentaire de pension mis en place auprès d'une autre entreprise ou d'un autre groupe d'entreprises, d'un transfert vers un régime externe dûment agréé, d'un transfert vers une compagnie d'assurance-vie ou d'un rachat, lorsque cela est prévu par le règlement de pension et dans les limites prévues dans la présente loi.



Conformément à la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, les alinéas qui précèdent s'appliquent également en cas de départ d'un affilié pour un autre Etat membre.

**Art. 12. Transfert individuel des droits acquis.** (1) En cas de départ de l'affilié avant l'âge de la retraite, le transfert individuel des droits acquis par cet affilié auprès d'une nouvelle entreprise ne peut se faire que moyennant accord des parties en cause.

Le transfert des droits vers un autre régime complémentaire de pension mis en place auprès d'une autre entreprise ou d'un autre groupe d'entreprises se réalise par le transfert de la valeur actuelle des droits acquis vers ce nouveau régime et l'extinction concomitante des droits acquis sous l'ancien régime.

La nouvelle entreprise doit reconnaître, dans un régime à prestations définies, des droits équivalents ou, dans un régime à contributions définies, la constitution d'une prestation additionnelle correspondant aux droits acquis. Si, dans un régime à prestations définies, la mise en compte des périodes assimilées au niveau du règlement de pension de la nouvelle entreprise conduit à des droits additionnels dont la valeur actuelle est inférieure à celle des droits acquis transférés, l'équivalence est rétablie dans le nouveau régime moyennant constitution d'une prestation additionnelle.

(2) En cas de départ du salarié vers une entreprise ne disposant pas d'un régime complémentaire de pension ou en cas d'absence d'accord entre les parties en cause, l'ancien employeur a la faculté de transférer les provisions correspondant aux droits acquis vers un régime dûment agréé, soit un fonds de pension, soit une assurance de groupe. Ce régime s'engage à reconnaître les droits équivalents, soit dans un régime à prestations définies, soit dans un régime à contributions définies.

(3) Aucune indemnité de transfert ne peut être mise à charge de l'affilié.

**Art. 13. Rachat des droits acquis.** (1) En cas de départ avant l'âge de la retraite de l'affilié, ce dernier peut demander, dans les conditions suivantes, le rachat de ses droits acquis:

- a) soit l'affilié part vers une entreprise dont le siège social est situé en-dehors du Grand-Duché de Luxembourg;
- b) soit l'affilié a atteint l'âge de 50 ans au moment de son départ;
- c) soit, lorsque les prestations de retraite sont versées sous forme de rente, le montant des rentes visées ne dépasse pas le dixième du salaire social minimum mensuel prévu pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins;
- d) soit, lorsque le régime prévoit le versement d'un capital, le montant de ce capital ne dépasse pas dix fois le salaire social minimum mensuel prévu pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins.

(2) En cas de départ avant l'âge de la retraite d'un affilié, l'entreprise peut procéder sans l'accord de l'affilié au rachat de ses droits acquis dans les cas visés sous c) et d) du paragraphe (1).

(3) Dans tous les cas, l'affilié reçoit sous forme de capital la valeur actuelle des droits acquis. L'opération de rachat met fin aux droits et obligations découlant du régime complémentaire de pension.

**Art. 14. Transfert d'entreprise.** (1) Si, en cas de transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant notamment d'une cession conventionnelle ou d'une fusion, l'entreprise, l'établissement, la partie d'entreprise ou d'établissement cesse d'exister, les droits acquis ou en cours de formation des affiliés actifs résultant d'un régime complémentaire de pension et les droits acquis des anciens affiliés sont transférés au cessionnaire, conformément à la directive 77/187/CEE du 14 février 1977, telle que modifiée.

(2) Si l'entreprise, l'établissement ou la partie d'entreprise ou d'établissement continue d'exister, les droits acquis et en cours de formation résultant d'un régime complémentaire de pension dont peuvent se prévaloir les affiliés que le cessionnaire reprend à son service sont transférés à celui-ci, conformément à la directive précitée. Les droits acquis des anciens affiliés restent chez le cédant, sauf si le cédant et le cessionnaire en conviennent autrement. Toutefois, le transfert de droits acquis d'anciens affiliés vers un régime interne n'est pas autorisé.

(3) L'accord des affiliés et anciens affiliés n'est requis en aucun cas.

(4) Si le cessionnaire dispose d'un régime complémentaire de pension, il doit reconnaître des droits équivalents au titre du régime complémentaire de pension, aussi bien en cas de retraite qu'en cas d'invalidité et de survie.

**Art. 15. Travailleur détaché.** Conformément à la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, les cotisations continuent à être versées pendant la durée du détachement dans un autre Etat membre au régime complémentaire de pension de l'Etat d'origine auprès duquel le travailleur détaché est affilié. Le travailleur détaché et, le cas échéant, son employeur sont exemptés de toute obligation de verser des contributions à un régime complémentaire de pension dans un autre Etat membre.

Les dispositions de cet article s'appliquent uniquement aux détachements dont le début se situe après l'entrée en vigueur de la présente loi.

**Art. 16. Principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.** Conformément à la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, est nulle toute disposition d'un règlement de pension violant le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, c'est-à-dire de nature à causer une discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement, notamment par référence à l'état matrimonial ou familial, pour:

- a) définir les personnes admises à participer à un régime complémentaire de pensions ;
- b) fixer le caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un régime complémentaire de pension ;

- c) établir des règles différentes en ce qui concerne l'âge d'entrée dans le régime ou en ce qui concerne la durée minimale d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'octroi des prestations ;
- d) prévoir des règles différentes, sauf dans la mesure prévue aux points h) et i), pour le remboursement des cotisations quand le travailleur quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme ;
- e) fixer des conditions différentes d'octroi des prestations ou réserver celles-ci aux travailleurs de l'un des deux sexes ;
- f) imposer des âges différents de retraite ;
- g) interrompre le maintien ou l'acquisition de droits pendant les périodes de congé de maternité, de congé parental et de congé pour raisons familiales, légalement ou conventionnellement prescrites ;
- h) fixer des niveaux différents pour les prestations, sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à contributions définies.

Dans le cas de régimes à prestations définies certains éléments, comme

- la conversion en capital d'une partie de la pension périodique,
- le transfert des droits à pension,
- une pension de réversion payable à un ayant droit en contrepartie de l'abandon d'une fraction de la pension annuelle ;
- une pension réduite lorsque le travailleur choisit de prendre une retraite anticipée, peuvent être inégaux dans la mesure où l'inégalité des montants est due aux conséquences de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe lors de la mise en œuvre du financement du régime ;
- i) fixer des niveaux différents pour les cotisations des travailleurs ;
- j) fixer des niveaux différents pour les cotisations des employeurs sauf,
  - dans le cas de régimes à contributions définies, si le but est d'égaliser ou de rapprocher les montants des prestations fondées sur ces cotisations ;
  - dans le cas de régimes à prestations définies lorsque les cotisations patronales sont destinées à compléter l'assiette financière indispensable pour couvrir le coût de ces prestations définies ;
- k) prévoir des normes différentes ou des normes applicables seulement aux travailleurs d'un sexe déterminé, sauf dans la mesure prévue aux points h) et i), en ce qui concerne la garantie ou le maintien du droit à des prestations différées quand le travailleur quitte le régime.

**Art. 17. Droit à l'information.** L'entreprise remet à chaque affilié une copie du règlement de pension. Elle est en outre obligée d'informer par écrit au moins une fois par an chaque affilié de ses droits aux prestations à terme et de ses droits aux prestations en cas de perte de sa qualité d'affilié, tant à l'égard de l'entreprise qu'à l'égard de l'assureur insolvabilité.

En cas de départ envisagé de l'affilié, l'entreprise est tenue d'informer l'affilié, suite à sa demande, sur les choix qui lui sont offerts et de les évaluer.

Conformément à la directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, l'alinéa 2 s'applique également en cas de départ d'un affilié pour un autre Etat membre.

#### Chapitre IV. - Financement

**Art. 18. Plan de financement.** (1) Le financement est obligatoire à partir de la date d'affiliation.

(2) Les cotisations personnelles de l'affilié à un régime complémentaire de pension sont affectées à une assurance de groupe ou versées dans un fonds de pension. Si ces cotisations sont versées dans un fonds de pension, leur capitalisation se fait :

- dans le cadre d'un régime à contributions définies, à l'aide du taux de rendement net constaté sur les actifs du fonds, sans que ce taux puisse être inférieur au taux d'intérêt fixé par les autorités prudentielles en matière d'assurances
- dans le cadre d'un régime à prestations définies, selon la méthode appliquée pour convertir les allocations patronales en prestations.

(3) Le risque d'invalidité ou de décès, y compris celui relatif au paiement des prestations aux survivants d'affiliés actifs ou d'invalides, sont couverts par une assurance de groupe ou par un régime qui assure spécifiquement ces risques.

(4) Les engagements résultant d'un régime complémentaire de pension doivent faire l'objet d'un financement régulier conformément à un plan de financement et sous le contrôle d'une personne compétente en sciences actuarielles dûment agréée par l'autorité compétente sur base de ses diplômes, de son expérience professionnelle et de son honorabilité.

Le plan de financement doit être déposé auprès de l'autorité compétente et doit comporter les renseignements suivants:

- a) la dénomination de l'entreprise ;
- b) le nom de la personne responsable de la gestion actuarielle du plan ;
- c) l'indication du ou des régimes prévus par le règlement de pension ;
- d) la date d'évaluation annuelle des engagements ;
- e) l'existence d'une contribution des salariés, son affectation et la technique actuarielle qui lui est applicable pour la transformer en prestations ;
- f) dans le cadre d'un régime à contributions définies, la méthode applicable pour la capitalisation de ces contributions;
- g) dans le cadre d'un régime à prestations définies :
  - le cas échéant, le montant du déficit des obligations résultant des périodes assimilées antérieures lors de la mise en place du régime complémentaire de pension ou lors de sa modification ;
  - la méthode actuarielle utilisée ainsi qu'un exposé y relatif portant entre autres sur les conséquences de l'utilisation de la méthode sur le financement du régime complémentaire de pension et, le cas échéant, l'amortissement du déficit des obligations résultant des périodes assimilées antérieures ;
  - les hypothèses économiques et actuarielles ;

h) concernant le régime complémentaire de pension:

- pour un régime interne, l'attestation relative à l'affiliation auprès d'un organisme d'assurance insolvabilité agréé ainsi que, le cas échéant, le nom et le siège social de l'entreprise d'assurances auprès de laquelle les prestations telles que définies au paragraphe (3) sont spécifiquement assurées;
- pour un fonds de pension, les statuts du fonds de pension, l'identité des administrateurs ainsi que, le cas échéant, le nom et le siège social de l'entreprise d'assurances auprès de laquelle les prestations telles que définies au paragraphe (3) sont spécifiquement assurées;
- pour une assurance de groupe, le nom et le siège social de l'entreprise d'assurances.

**Art. 19. Financement minimum.** (1) Pour les régimes à prestations définies, le montant des provisions constituées en couverture des engagements doit, à la date de calcul annuel des engagements, être au minimum égal à la somme des valeurs actuelles :

d'une part, des prestations vieillesse calculées, conformément au règlement de pension, sur base de la période d'affiliation maximale possible, y compris, le cas échéant, les périodes assimilées, de l'affilié et proratisées ensuite suivant une fraction au numérateur de laquelle figure la durée d'affiliation au moment du calcul et au dénominateur de laquelle se trouve la durée d'affiliation à l'âge de la retraite prévu au règlement de pension ;

et, d'autre part, des avantages en cours de paiement.

Ces valeurs actuelles sont calculées suivant les bases techniques fixées par règlement grand-ducal.

Pour les régimes à prestations définies financés dans le cadre d'un contrat d'assurance de groupe, ces valeurs actuelles sont calculées suivant les bases techniques de l'assureur.

(2) Pour les régimes à contributions définies, le montant minimum des provisions doit, à la date d'évaluation annuelle des engagements être égal à la somme, d'une part, de la valeur finale des contributions effectuées pour les affiliés actifs et, le cas échéant, capitalisée, pour ce qui est des contributions patronales selon le taux prévu au règlement de pension et, pour ce qui est des contributions des affiliés, selon les dispositions de l'article 18 (2), et d'autre part, de la valeur actuelle des prestations en cours.

Cette valeur actuelle est calculée suivant les bases techniques fixées par règlement grand-ducal.

Pour les régimes à contributions définies financés dans le cadre d'un contrat d'assurance de groupe, cette valeur actuelle est calculée suivant les bases techniques de l'assureur.

(3) Si la valeur des provisions existantes est inférieure aux provisions qui résultent du calcul défini aux paragraphes (1) ou (2), elle doit être majorée jusqu'à due concurrence.

(4) Au niveau du bilan d'un fonds de pension, des actifs suffisants doivent exister en couverture des provisions minimales inscrites. L'entreprise doit suppléer aux éventuels déficits financiers constatés dans le fonds. Si l'entreprise disparaît ou se trouve dans l'impossibilité de faire les dotations requises, le fonds reste lié envers les affiliés et anciens affiliés à concurrence des actifs qu'il détient et des produits financiers qu'il réalise.

(5) La gestion des actifs d'un fonds de pension se fait suivant les instructions de l'autorité chargée du contrôle prudentiel de ce fonds.

**Art. 20. Pensions complémentaires et sécurité sociale.** Les dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance visées à l'article 31 ainsi que les prestations qui en résultent ne sont pas prises en considération au titre des articles 33, 38, 142 et 241 du code des assurances sociales ni au titre de l'article 17 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales.

Les dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance visées à l'article 31 sont prises en considération au titre de l'article 376 du Code des assurances sociales. Il en est de même de la partie de la pension complémentaire relevant de l'article 115, point 17a, deuxième phrase, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

#### Chapitre V. - Assurance insolvabilité

**Art. 21. Organisme assureur.** Une entreprise ayant adopté un régime interne de pension complémentaire doit s'affilier obligatoirement auprès d'un organisme ou d'une entreprise assurant le risque insolvabilité dûment agréé par le Gouvernement.

**Art. 22. Dispense de l'assurance insolvabilité.** Les dispositions de l'article 21 ne s'appliquent pas aux régimes complémentaires de pension instaurés par l'Etat, les communes, les syndicats de communes et les établissements publics.

**Art. 23. Etendue de l'assurance insolvabilité.** (1) Les pensionnés et leurs survivants qui ne reçoivent plus leurs pensions complémentaires parce que leur entreprise a été mise en faillite, conformément au livre III du Code de commerce, ont une créance à l'égard de l'assureur insolvabilité égale au montant de la prestation que l'entreprise aurait dû fournir sur base du règlement de pension, si la procédure de faillite n'avait pas été ouverte. Ces dispositions s'appliquent pareillement aux sinistres suivants:

- l'ouverture de la procédure du concordat préventif de la faillite conformément à la loi modifiée du 14 avril 1886 concernant le concordat préventif de la faillite,
- l'ouverture de la liquidation judiciaire des sociétés conformément à l'article 203 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales,
- l'ouverture de la procédure de gestion contrôlée conformément à l'arrêté grand-ducal modifié du 24 mai 1935 complétant la législation relative aux sursis de paiement, au concordat préventif de la faillite par l'institution du régime de la gestion contrôlée,
- l'ouverture de la liquidation judiciaire des entreprises d'assurances conformément à la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances,

- l'ouverture de la liquidation judiciaire d'établissements du secteur financier conformément à la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier.

(2) La créance à l'égard de l'assureur insolvabilité naît au début du mois qui suit le sinistre. Le droit s'éteint à l'expiration du mois du décès de l'ayant droit, pour autant que le règlement de pension n'ait pas prévu autre chose. Cette créance comprend également des arrérages de pensions, pour autant que ceux-ci se rapportent aux six derniers mois précédant l'obligation de couverture de l'assureur insolvabilité.

(3) Les affiliés et anciens affiliés qui ont des droits acquis au moment de l'ouverture de la faillite ou au moment de l'ouverture d'une des autres procédures visées au paragraphe (1), ainsi que leurs survivants, ont en cas de sinistre une créance à l'égard de l'assureur insolvabilité.

(4) En cas de sinistre les droits acquis revenant aux personnes visées au paragraphe (3) sont calculés conformément à l'article 10.

(5) La créance à l'égard de l'assureur insolvabilité se réduit dans la mesure où l'employeur verse lui-même les prestations. Si le concordat prévoit que l'employeur fournit lui-même une partie des prestations, la créance à l'égard de l'assureur insolvabilité se réduit en fonction du montant fixé par le concordat. Si le concordat prévoit qu'il appartient à l'employeur de payer lui-même les prestations à partir d'une date déterminée, la créance à l'égard de l'assureur insolvabilité est supprimée à partir de cette date. Ces dispositions s'appliquent par analogie à la gestion contrôlée. Le concordat et la gestion contrôlée doivent prévoir qu'en cas d'amélioration durable de la situation économique de l'entreprise les prestations à fournir par l'assurance insolvabilité sont reprises totalement ou partiellement par l'entreprise.

(6) La créance à l'égard de l'assureur insolvabilité n'existe pas, si le but unique ou prépondérant de l'instauration du régime complémentaire de pension ou de son amélioration a été d'engager la responsabilité de l'assureur insolvabilité. Un tel but est présumé si, lors de l'instauration ou de la modification du régime, il fallait s'attendre à ce que la situation économique de l'entreprise ne permette pas d'honorer les droits découlant du régime.

Des améliorations du régime complémentaire de pension qui ont été accordées au cours des deux dernières années avant le sinistre ne sont pas prises en considération pour le calcul des prestations.

**Art. 24. Transfert de l'obligation de verser les prestations et rachat des droits acquis.** (1) La créance à l'égard de l'assureur insolvabilité prévue à l'article 23 cesse, si une entreprise d'assurance-vie s'engage envers l'assureur insolvabilité de reprendre ses obligations et si les ayants droit obtiennent un droit direct de réclamer leurs créances auprès de cette entreprise d'assurance-vie. Cette créance cesse également en cas de rachat des droits acquis.

(2) Le rachat des droits acquis prévu au paragraphe (1) est possible, sans le consentement de l'affilié, si la pension correspondant à l'âge de retraite prévu au règlement de pension ne dépasse pas dix centièmes du salaire social minimum mensuel prévu pour un travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins ou si le capital dû ne dépasse pas dix fois le salaire social minimum mensuel prévu pour un

travailleur non qualifié âgé de dix-huit ans au moins. Au-delà de ces montants, le rachat est seulement possible avec le consentement du salarié.

(3) Le rachat correspond à la valeur actuelle des prestations futures calculées à la fin du contrat de travail, proratisées conformément à l'article 10.

**Art. 25. Obligation d'information.** L'assureur insolvabilité informe l'affilié par écrit de ses droits à pension ou de ses droits acquis tels qu'ils sont définis aux articles 23 et 24. Si cette information n'a pas lieu, les droits à pension et les droits acquis doivent être déclarés à l'assureur insolvabilité au plus tard une année après le sinistre. Si la déclaration intervient plus tard, le versement des prestations commence au plus tôt le premier jour du mois de la déclaration, à moins que l'ayant droit n'ait été empêché, sans faute de sa part, de fournir la déclaration dans le délai prévu.

**Art. 26. Cession légale.** (1) En cas de faillite, de concordat, de liquidation et de gestion contrôlée, les droits à pension ou les droits acquis qu'avait l'ayant droit contre l'entreprise passent au moment de l'ouverture de la procédure en vertu d'une cession légale à l'assureur insolvabilité. Cette cession ne peut comporter des désavantages pour l'ayant droit. Les droits acquis cédés légalement au moment de l'ouverture de la procédure sont des créances exigibles dont la valeur est estimée au moment de l'ouverture de la procédure.

(2) Est considéré comme moment de l'ouverture de la procédure pour:

- la faillite, le jugement d'ouverture selon l'article 442 du Code de commerce,
- le concordat préventif de la faillite, la décision du tribunal estimant que la procédure pour l'obtention du concordat peut être poursuivie selon l'article 5 dernier paragraphe de la loi modifiée du 14 avril 1886,
- la liquidation judiciaire, la décision du tribunal prononçant la dissolution et ordonnant la liquidation d'une société qui poursuit des activités contraires à la loi pénale ou qui contrevient gravement aux dispositions de la loi sur les sociétés selon l'article 203 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales,
- la gestion contrôlée, la décision du tribunal plaçant la gestion du patrimoine du requérant sous la surveillance d'un ou de plusieurs commissaires selon l'article 4 de l'arrêté grand-ducal modifié du 24 mai 1935,
- la liquidation d'une entreprise d'assurances, la décision du tribunal prononçant la dissolution et la liquidation selon l'article 57 de la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances,
- la liquidation d'un établissement du secteur financier, la décision du tribunal prononçant la dissolution et la liquidation selon l'article 61 de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier.

(3) L'assureur insolvabilité peut former opposition conformément à l'article 473 du Code de commerce contre le jugement d'ouverture de la faillite. Il peut former appel conformément à l'article 11 de l'arrêté grand-ducal modifié du 24 mai 1935 contre la décision ouvrant la procédure de la gestion contrôlée. Il peut former tierce opposition conformément à l'article 612 du Nouveau Code de procédure civile contre:



- la décision du tribunal estimant que la procédure pour l'obtention du concordat peut être poursuivie,
- la décision de liquidation d'une société,
- la décision de liquidation d'un établissement du secteur financier,
- la décision de liquidation d'une entreprise d'assurances.

**Art. 27. Obligation de cotisation et calcul des cotisations.** (1) Toute entreprise affiliée à un organisme ou à une entreprise assurant le risque insolvabilité visé à l'article 21 doit payer des cotisations à cet organisme ou à cette entreprise.

(2) Les cotisations sont fixées par l'organisme ou l'entreprise assurant le risque insolvabilité et doivent couvrir la valeur actuelle des droits aux prestations prévues à l'article 23 et échues pendant l'année civile en cours, les frais d'administration et autres frais liés à l'octroi de ces prestations ainsi que l'alimentation du fonds d'égalisation de l'organisme ou de l'entreprise assurant le risque insolvabilité. Des avances sur les cotisations dues à la fin de l'année civile peuvent être perçues.

(3) Les cotisations dues conformément au paragraphe (2) sont réparties par les employeurs en fonction des montants définis au paragraphe (4) et appelés la valeur partielle. Ces montants sont à fixer sur base des données de l'exercice comptable clôturé pendant l'année civile écoulée.

(4) La valeur partielle de la pension complémentaire est définie à chaque âge de l'ayant droit comme étant la différence entre la valeur actuelle des prestations futures et la valeur actuelle des primes fictives futures définies ci-après. La prime fictive se calcule pour des âges d'entrée et de sortie donnés d'après le principe de l'équivalence individuelle selon lequel, au commencement de l'obligation, la valeur actuelle des prestations futures doit correspondre à la valeur actuelle des primes fictives futures. Les bases techniques servant au calcul de la valeur partielle sont déterminées par l'assureur insolvabilité et sont à agréer par l'autorité compétente.

(5) Les modalités techniques relatives aux paragraphes (2) à (4) peuvent faire l'objet d'un règlement grand-ducal.

(6) L'organisme ou l'entreprise assurant le risque insolvabilité établit les cotisations et communique les montants au centre commun de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'autorité compétente. La perception et le recouvrement forcé des cotisations auprès des entreprises affiliées se font suivant les dispositions du Code des assurances sociales.

**Art. 28. Devoir de communication, de renseignement et d'information.** (1) L'entreprise doit informer l'assureur insolvabilité par l'intermédiaire de l'autorité compétente de l'existence d'un régime complémentaire de pension dans un délai de trois mois suivant la première échéance de droits acquis.

(2) L'entreprise, le curateur, le juge-délégué, le liquidateur, le commissaire et les ayants droit selon l'article 23 sont obligés de faire parvenir à l'assureur insolvabilité, par l'intermédiaire de l'autorité compétente, tous les renseignements exigés pour la mise en oeuvre des dispositions de l'assurance insolvabilité ainsi que les documents à l'appui de ces renseignements.

(3) Afin de calculer la cotisation due, l'entreprise assujettie à cotisation doit communiquer par l'intermédiaire de l'autorité compétente à l'assureur insolvabilité,

au plus tard jusqu'au 30 septembre de chaque année civile, le montant servant d'assiette cotisable conformément à l'article 27, paragraphes (3) et (4) documenté par un avis actuariel. L'entreprise doit conserver ces documents pendant au moins six ans.

(4) Le curateur, le juge-délégué, le liquidateur ou le commissaire communiquent immédiatement à l'assureur insolvabilité, par l'intermédiaire de l'autorité compétente, l'ouverture des procédures visées à l'article 23 paragraphe (1), les noms et adresses des ayants droit et le montant de leurs prestations conformément à l'article 23. Ils communiquent en même temps les noms et adresses des affiliés et anciens affiliés qui ont, à l'ouverture des procédures visées à l'article 23 paragraphe (1), des droits acquis et le montant de leurs droits acquis déterminés suivant ce même article.

(5) L'entreprise et les ayants droit sont obligés d'informer le curateur, le juge-délégué, le liquidateur ou le commissaire sur l'ensemble des faits auxquels se rapporte le devoir de communication visé au paragraphe précédent.

(6) L'autorité compétente doit soutenir l'assureur lors de la détermination des employeurs assujettis à cotisation selon l'article 21.

(7) Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités de communication des renseignements à fournir à l'organisme ou à l'entreprise assurant le risque insolvabilité.

## Chapitre VI. - Autorité compétente

**Art. 29.** Sans préjudice des compétences d'attribution réservées à d'autres administrations et notamment à l'administration des contributions directes et au commissariat aux assurances, les attributions de l'autorité compétente prévue par la présente loi sont exercées par l'inspection générale de la sécurité sociale.

**Art. 30. Missions de l'autorité compétente.** (1) L'autorité compétente a pour missions :

- a) l'enregistrement des régimes complémentaires de pension et la réception en dépôt de leur règlement de pension et de leur plan de financement;
- b) la vérification de la conformité juridique du régime complémentaire de pension, du règlement de pension et du plan de financement avec les dispositions de la présente loi;
- c) la vérification actuarielle, au moins quinquennale, du régime complémentaire de pension, notamment quant au respect des conditions du financement minimum;
- d) l'établissement des bases techniques dans le cadre du financement minimum et, le cas échéant, du déficit des obligations résultant des périodes assimilées antérieures;
- e) l'établissement, à la demande de l'Administration des contributions directes,
  - d'un certificat attestant la conformité juridique et actuarielle du régime complémentaire de pension aux dispositions de la présente loi et des dispositions fiscales y relatives,

- d'un certificat déterminant dans le chef du contribuable, la partie de la pension complémentaire relevant de l'article 115, point 17a de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

Ces certificats doivent être délivrés dans un délai de trois mois et leur délivrance doit être notifiée, soit à l'entreprise, soit au contribuable, par lettre recommandée à la poste. Le refus de l'autorité compétente d'établir un certificat doit être dûment motivé et notifié à qui de droit par lettre recommandée à la poste;

- f) la fonction d'organe de liaison entre les entreprises affiliées à une assurance insolvabilité et l'organisme ou l'entreprise assurant le risque insolvabilité;
- g) l'analyse de l'impact des régimes complémentaires de pension sur le niveau des pensions en général, sur le coût salarial des entreprises et sur les finances publiques ainsi que la publication des statistiques y afférentes.

(2) A l'effet de l'enregistrement d'un régime complémentaire de pension, l'entreprise est tenue de communiquer à l'autorité compétente, dans un délai de trois mois après l'instauration du régime, le règlement et le plan de financement. Elle est en outre tenue de communiquer toute modification du règlement ou du plan de financement dans un délai de trois mois à compter de cette modification.

(3) L'autorité compétente est habilitée à demander toutes les informations lui permettant d'exercer sa mission. Elle établit le relevé des renseignements que les entreprises doivent lui communiquer annuellement. Ce relevé peut faire l'objet d'un règlement grand-ducal.

## TITRE II. - Dispositions fiscales

**Art. 31. Déductibilité fiscale dans le chef de l'entreprise.** Les dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance nécessaires pour financer les pensions complémentaires sont déductibles comme dépenses d'exploitation conformément aux dispositions prévues par la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu. Cependant cette déductibilité est limitée en raison des dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance qui n'excèdent pas 20 pour cent de la rémunération annuelle ordinaire de l'affilié.

Pour les personnes affiliées à un régime à prestations définies à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, la déductibilité n'est accordée, nonobstant les dispositions de l'alinéa 1, que dans la mesure où, tenant compte d'une durée normale d'activité professionnelle, les prestations en cas de retraite tant légales qu'extralégales, exprimées en rentes annuelles, ne dépassent pas 72 pour cent de la dernière rémunération annuelle ordinaire de l'affilié.

Les modalités d'application de ces dispositions, y compris la détermination de la rémunération annuelle ordinaire à considérer, seront déterminées par un règlement grand-ducal.

La production du certificat prévu à l'article 30, alinéa 1er, lettre e), est une condition indispensable à la déduction comme dépenses d'exploitation des dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance.

**Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967  
concernant l'impôt sur le revenu**

**Art. 32.** L'article 24 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu prend la teneur suivante:

**"Art. 24.** (1) L'exploitant qui s'est obligé à payer une pension de retraite, d'invalidité ou de survie ne peut constituer une provision pour les prestations lui incombant de ce fait que suivant les prescriptions ci-après.

(2) L'obligation de l'exploitant doit être dûment établie conformément aux dispositions de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

(3) La dotation annuelle à la constitution de la provision doit être calculée conformément au plan de financement visé à l'article 18 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et dans la limite autorisée au titre de la déduction fiscale pour pension complémentaire, conformément à l'article 31 de la loi précitée.

(4) Une dotation spéciale à la constitution de la provision est acceptée lorsqu'elle sert à remédier à une insuffisance de provisions constatée en application de l'article 19 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et dans la limite autorisée au titre de la déduction fiscale pour pension complémentaire, conformément à l'article 31 de la loi précitée.

(5) Une dotation spéciale à la constitution de la provision est acceptée en application des articles 51 et 52 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension lorsqu'elle sert à l'amortissement du déficit des obligations résultant des périodes passées.

(6) Après le commencement du service de la pension, la provision permise doit être réduite, lors de la clôture de chaque exercice à concurrence d'une quotité égale au moins à la diminution de la valeur actuelle de la pension par rapport à sa valeur actuelle à la clôture de l'exercice précédent. En cas d'extinction de l'obligation de payer les prestations de retraite, d'invalidité ou de survie, la provision permise subsistante est à mettre au résultat de l'exercice en cours.

(7) En cas de départ de l'affilié avant la date de la retraite, les droits acquis sont à reporter jusqu'à la date prévue pour le commencement du service de la pension.

En cas de rachat par l'affilié des droits acquis, la provision est à mettre au résultat de l'exercice en cours.

Lorsque, en cas de changement d'employeur, l'obligation d'exécution des droits acquis incombe au nouvel employeur, la provision initiale à constituer par ce dernier doit correspondre à la valeur actuelle de ces droits. La provision constituée auprès de l'ancien employeur est à mettre au résultat de l'exercice en cours.

(8) Ne sont pas déductibles les dotations annuelles à la provision concernant l'exploitant, le co-exploitant d'une entreprise commerciale collective, les associés d'une société civile ainsi que les personnes visées à l'article 91, alinéa 1er, no 2 à l'exception des dotations annuelles effectuées dans l'intérêt des personnes visées à l'article 95, alinéa 6, dans la mesure où ces dotations sont en rapport avec un

régime complémentaire de pension instauré conformément à l'article 1er de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et s'étendant à l'ensemble des membres du personnel salarié dans des conditions de cotisation ou de prestation identiques."

**Art. 33.** Le numéro 1 de l'article 46 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu prend la teneur suivante:

- a) les secours autres que les pensions complémentaires, directement servis au personnel salarié et aux membres de leurs familles ;
- b) les pensions de retraite, survie, invalidité servies directement au personnel salarié et aux membres de leurs familles, à l'exception des cas visés à l'article 48 ;"

**Art. 34.** L'article 46 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu<sup>1)</sup> est modifié comme suit:

- a) le point final du numéro 9 est remplacé par un point-virgule;
- b) à la suite du numéro 9 sont ajoutés les numéros 10 à 13 libellés comme suit:

"10. les cotisations, allocations et primes d'assurance, à charge de l'employeur, versées à un régime complémentaire de pension visé par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension dans la limite autorisée au titre de la déduction fiscale pour pension complémentaire, conformément à l'article 31 de la loi précitée.

Lorsqu'elles servent à l'amortissement du déficit des obligations résultant des périodes passées au sens de l'article 51 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, elles ne sont déductibles que conformément à l'article 52 de cette même loi;

11. les primes versées à l'organisme visé à l'article 21 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension;

12. les primes de réassurance versées auprès d'un assureur dans le but de réassurer les risques décès, survie ou invalidité résultant d'un régime complémentaire, conformément à l'article 3, paragraphe (2) de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension;

---

1) A noter que la loi du 21 décembre 2001 portant réforme de certaines dispositions en matière des impôts directs et indirects a modifié l'article 46 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu comme suit:

- les dispositions du numéro 5 sont supprimées;
- au numéro 12, les termes „de réassurance ” et „réassurer ” sont remplacés respectivement par les termes „d'assurance ” et „couvrir ”;
- le numéro 13 est modifié comme suit:

„13. l'impôt visé à l'article 142, alinéa 1er, à concurrence de l'impôt qui se rapporte à une dépense déductible dans la limite autorisée au titre de la déduction fiscale pour pension complémentaire, conformément à l'article 31 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, ainsi que l'impôt payé de manière optionnelle par l'employeur sur les provisions constituées en couverture des promesses de pension existant au 31 décembre 1999. Est également déductible l'impôt visé aux articles 41 et 52 de la loi précitée.”

13. l'impôt visé à l'article 142, alinéa 1er, à concurrence de l'impôt qui se rapporte à une dépense déductible, dans la limite autorisée au titre de la déduction fiscale pour pension complémentaire, conformément à l'article 31 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ainsi que l'impôt visé à l'article 41 de cette même loi."

**Art. 35.** L'article 47 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est abrogé.

**Art. 36.** L'article 48 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifié comme suit:

- a) le point final du numéro 7 est remplacé par un point-virgule;
- b) il est inséré un numéro 8 qui prend la teneur suivante :

"8. les cotisations, allocations et primes versées à un régime complémentaire de pension visé par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, lorsque les prestations auxquelles elles se rapportent bénéficient à l'exploitant, au co-exploitant d'une entreprise commerciale collective, à l'associé d'une société civile ou à une personne visée à l'article 91, alinéa 1er, numéro 2.

Toutefois, les cotisations, allocations et primes d'assurance versées dans l'intérêt des personnes visées à l'article 95, alinéa 6, restent déductibles

- a) dans la mesure où ces cotisations, allocations et primes d'assurance sont calculées conformément au plan de financement visé à l'article 18 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et
  - b) sous réserve que le régime complémentaire de pension s'étend à l'ensemble des membres du personnel salarié dans des conditions de cotisation ou de prestation identiques;"
- c) il est inséré un numéro 9 qui prend la teneur suivante :

"9. les pensions de retraite, d'invalidité et de survie payées après le 1er janvier 2000 en dehors du champ d'application de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

Néanmoins, la déductibilité est accordée pour la partie du capital ou de la rente qui se rapporte à la période qui précède le 1er janvier 2000. "

- d) il est inséré un numéro 10 qui prend la teneur suivante :

"10. les pensions de retraite, d'invalidité et de survie dans la mesure où la dépense résulte d'une insuffisance de provisions au bilan de l'entreprise. Cette disposition ne s'applique toutefois que lorsque l'insuffisance de provisions est due à la non-déductibilité d'une partie des dotations qui ont été effectuées par l'entreprise. "

**Art. 37.** L'article 95 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifié comme suit :

- a) il est inséré un alinéa 3 nouveau ayant la teneur suivante :

"(3) Les allocations, cotisations et primes d'assurance versées à un régime complémentaire de pension visé par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes

complémentaires de pension. Ils comprennent également les dotations faites par l'employeur à un régime interne visé par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, de même que, lorsque le salarié ou ses ayants droit ont perçu d'un tel régime une prestation versée sous forme de capital, la différence positive entre le capital versé et la provision y relative existant à la clôture de l'exercice précédant celui au cours duquel la prestation est payée."

b) les alinéas 3 à 5 existants sont renumérotés comme alinéas 4 à 6 ;

c) l'alinéa 6 actuel est supprimé.

**Art. 38.** L'article 110, numéro 3, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu<sup>1)</sup> prend la teneur suivante:

"3. les retenues opérées sur les rémunérations des salariés en raison de l'existence d'un régime complémentaire de pension instauré conformément à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension.

Toutefois, ces retenues ne sont déductibles que jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 48 000 francs."

**Art. 39.** L'article 115 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu<sup>2)</sup> est modifié comme suit :

a) le numéro 17 prend la teneur suivante :

"17. le capital et la valeur de rachat touchés du chef d'un contrat d'assurance contracté à titre individuel en cas de vie, d'invalidité ou de décès;"

b) il est inséré un numéro 17a libellé comme suit:

"17a. les prestations versées par un régime complémentaire de pension visé par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension. Les prestations versées par un régime interne ne sont toutefois pas exemptées, si les dotations auxquelles elles se rapportent n'ont pas été passibles de l'impôt au titre de revenu provenant d'une occupation salariée; "

---

1) La loi du 21 décembre 2001 portant réforme de certaines dispositions en matière des impôts directs et indirects a remplacé l'article 110, numéro 3, de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu comme suit:

Sont déductibles les cotisations ou prélèvements suivants:

3. les cotisations personnelles sur les rémunérations des salariés en raison de l'existence d'un régime complémentaire de pension, instauré conformément à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, ou d'un régime étranger, conformément à l'article 15 de la prédite loi.

Toutefois, ces cotisations personnelles ne sont déductibles que jusqu'à concurrence d'un montant annuel de 1.200 euros;

2) La loi du 21 décembre 2001 portant réforme de certaines dispositions en matière des impôts directs et indirects a complété l'article 115, numéro 17 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu comme suit:

Le point-virgule est remplacé par un point.

Il est ajouté la phrase suivante:

"Ne sont pas visés par l'exemption, le capital et la valeur de rachat touchés en vertu d'un contrat de prévoyance-vieillesse prévu à l'article 111bis;"

c) le numéro 18 prend la teneur suivante :

"18. les sommes allouées à un salarié ou à ses ayants droit à titre de rachat d'une pension ou rente constituée moyennant versement de cotisations, d'allocations ou de primes ou moyennant dotation de provision à un régime complémentaire de pension ou à titre de rachat d'un droit à pareille pension ou rente.

Elles ne sont toutefois pas exemptées si les cotisations, allocations, primes ou dotations de provision ont été à la charge exclusive de l'employeur et si elles n'ont pas été passibles de l'impôt au titre de revenu provenant d'une occupation salariée, à moins que l'affranchissement des cotisations ou primes n'ait eu lieu en vertu d'une disposition légale;"

d) il est inséré un numéro 18a libellé comme suit:

"18a. en cas de transfert des droits acquis d'un régime complémentaire de pension visé par la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension vers un régime interne visé par cette même loi, l'avantage résultant de la dotation initiale faite par l'employeur chez qui les droits ont été transférés;"

**Art. 40.** Il est inséré un article 142 à la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu<sup>1)</sup> libellé comme suit:

"(1) Les avantages provenant d'une occupation salariée, visés à l'article 95, alinéa 3 sont imposables par voie d'une retenue d'impôt à charge de l'employeur. Le taux de la retenue d'impôt est fixé à 25 pour cent.

(2) Lors de l'imposition des salariés par voie d'assiette ou de la régularisation des retenues d'impôt sur la base d'un décompte annuel, il est fait abstraction des dotations, cotisations, allocations ou primes imposées forfaitairement et de l'impôt forfaitaire, tant en ce qui concerne l'établissement des revenus et la fixation des dépenses spéciales déductibles, qu'en ce qui concerne l'imputation ou la prise en considération des retenues d'impôt."

**Art. 41.** Les droits acquis qui seront transférés d'un régime interne vers un régime externe sont imposables conformément à l'article 142 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu. Lorsque le transfert est effectué au cours des deux années qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur peut étaler linéairement le versement de l'impôt à retenir sur une période qui ne pourra dépasser cinq ans. Le versement de l'impôt est à effectuer avant la fin du mois de janvier de chaque année d'étalement.

---

1) La loi du 21 décembre 2001 portant réforme de certaines dispositions en matière des impôts directs et indirects a modifié l'article 142 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu comme suit:

- à l'alinéa 1er, le taux de la retenue d'impôt de 25% est remplacé par celui de 20%;

- l'alinéa 1er est complété par un nouveau paragraphe libellé comme suit:

"La retenue d'impôt s'applique également lorsque l'employeur opte pour une imposition forfaitaire des provisions pour pension complémentaire existant au 31 décembre 1999. Si les provisions constituées au 1<sup>er</sup> janvier 2000 sont inférieures à la valeur actuelle des promesses recalculée suivant l'article 51 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, leur imposition suit le mode d'imposition de l'amortissement du déficit pour lequel l'employeur a opté dans le cadre de l'article 52 de la loi précitée."



### TITRE III. - Dispositions additionnelles

**Art. 42.** a) Un nouveau point m est inséré au paragraphe 2 de l'article 4 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ayant la teneur suivante:

"m) le cas échéant, l'existence et la nature d'un régime complémentaire de pension, le caractère obligatoire ou facultatif de ce régime, les droits à des prestations y afférentes ainsi que l'existence éventuelle de cotisations personnelles."

b) Le paragraphe 3 de l'article 36 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail est complété par les mots suivants:

"ainsi que, le cas échéant, des droits acquis ou en cours de formation des affiliés ou anciens affiliés à un régime complémentaire de pension ayant déjà quitté l'entreprise au moment du transfert."

**Art. 43.** L'article 10 (2) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel est complété par un tiret libellé comme suit:

"- à rendre son avis préalablement à l'instauration, à la modification et à l'abrogation d'un régime complémentaire de pension."

**Art. 44.** L'article 9 (1) de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes est complété in fine comme suit:

"l'instauration, la modification et l'abrogation d'un régime complémentaire de pension."

**Art. 45.** L'article 25 du Nouveau code de procédure civile est modifié comme suit:

a. Au premier alinéa, le terme "et", entre les termes "contrats de travail" et "contrats d'apprentissage", est remplacé par une virgule; la virgule après les termes "contrats d'apprentissage" est remplacée par les termes "et aux régimes complémentaires de pension".

b. Il est inséré un alinéa 2 nouveau ayant la teneur suivante:

"Le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux prestations de l'assurance insolvabilité prévue au chapitre V de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre l'organisme visé à l'article 21 ou une compagnie d'assurance-vie telle que visée à l'article 24 paragraphe (1) de la même loi, d'une part, et les salariés, anciens salariés et ayants droit, d'autre part."

c. Le deuxième alinéa actuel devient l'alinéa 3 nouveau.

**Art. 46.** Au premier alinéa de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile, le terme "et", entre les termes "aux contrats de travail" et "aux contrats d'apprentissage", est remplacé par une virgule; après les termes "aux contrats d'apprentissage" sont insérés les termes "... aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité,".

**Art. 47.** A l'article 56-1, premier alinéa de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire, le terme "et", entre les termes "contrats de travail" et "contrats d'apprentissage", est remplacé par une virgule; après les termes "aux

contrats d'apprentissage" sont insérés les termes "..., aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité".

#### TITRE IV. - Dispositions transitoires

**Art. 48.** En ce qui concerne les régimes à prestations définies, on entend au sens des dispositions transitoires de la présente loi par:

- a) "obligation résultant des périodes passées", les pensions complémentaires de retraite déterminées à titre théorique et existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, calculées sur base de l'ancienneté acquise à cette même date;
- b) "déficit des obligations résultant des périodes passées", la différence, si elle est positive, entre la somme des valeurs actuelles, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, des rentes des obligations résultant des services passés ainsi que des prestations en cours de paiement, d'une part, et le montant des provisions constituées à cette même date, d'autre part;
- c) "rente du déficit des obligations résultant des périodes passées", la partie de l'obligation résultant des périodes passées de l'affilié ou de l'ancien affilié qui n'est pas provisionnée à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

**Art. 49. Enregistrement.** L'entreprise est tenue de procéder à l'enregistrement auprès de l'autorité compétente de tout régime complémentaire de pension existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Cet enregistrement comprend:

- une description succincte du régime complémentaire de pension;
- une description du support de financement utilisé et de l'état des provisions constituées;
- en cas de dation en gage au profit des affiliés, une copie de la convention de dation, le montant et la nature des actifs gagés ainsi que l'identité du dépositaire;
- pour un régime à prestations définies, le montant des obligations résultant des périodes passées pour chaque affilié, ainsi que le montant du déficit des obligations résultant des périodes passées, calculé à la date de l'entrée en vigueur de la présente loi;
- le coefficient d'amortissement des rentes du déficit des obligations résultant des périodes passées en application de l'article 51;
- une copie du règlement de pension ou à défaut toute pièce documentant l'existence du régime complémentaire de pension.

L'enregistrement parvient à l'autorité compétente dans les six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

**Art. 50. Mise en conformité.** (1) Au moment de l'entrée en vigueur de la loi, les entreprises disposent de deux années pour se mettre en conformité avec les dispositions de la loi avec effet à la date de son entrée en vigueur, sauf prorogation pour une durée maximale de deux ans, soit générale, soit par secteur d'activités, à prévoir par règlement grand-ducal <sup>1)</sup>. Pour l'exercice 2000, les déductions fiscales

1) Le règlement grand-ducal du 27 novembre 2001 a prorogé le délai de mise en conformité des régimes complémentaires de pension jusqu'au 31 décembre 2003.

peuvent être opérées sur base d'une estimation à approuver par l'autorité compétente.

(2) En ce qui concerne la mise en conformité des régimes complémentaires de pension au principe de l'égalité de traitement visé à l'article 16, les mesures de mise en conformité doivent couvrir toutes les prestations attribuées aux périodes d'emploi postérieures à la date du 17 mai 1990 et auront un effet rétroactif à cette date.

(3) Dès la mise en conformité, l'entreprise communique à l'autorité compétente la description du régime complémentaire de pension modifié ainsi qu'une copie du règlement de pension et du plan de financement.

(4) L'entreprise informe chaque affilié des conséquences qu'implique cette mise en conformité sur ses droits. Cette information se fait sous la forme d'une note remise à chaque affilié. Une copie du nouveau règlement de pension est remise à chaque affilié.

**Art. 51. Déficit des obligations résultant des périodes passées.** Pour les régimes à prestations définies existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les valeurs actuelles servant à la détermination du déficit des obligations résultant des périodes passées sont à évaluer suivant les bases techniques fixées par règlement grand-ducal.

Pour les régimes à prestations définies financés dans le cadre d'un contrat d'assurance de groupe, les valeurs actuelles sont calculées suivant les bases techniques de l'assureur.

Sont prises en compte pour le calcul du déficit des obligations résultant des périodes passées:

- les provisions comptables constituées au passif du bilan de l'entreprise, conformément à l'article 24 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;
- les provisions mathématiques constituées dans le cadre d'une assurance de groupe directe;
- la valeur comptable des actifs pour le fonds de pension et pour la caisse patronale autonome;
- toute autre provision ou actifs admis comme tels par l'autorité compétente.

**Art. 52. Amortissement du déficit des obligations résultant des périodes passées.** (1) Au titre de la déduction fiscale pour pension complémentaire, l'amortissement annuel de la rente du déficit des obligations résultant des périodes passées est limité à la quotité donnée par la fraction au numérateur de laquelle se trouve l'unité et au dénominateur la durée de l'amortissement, sans que cette durée puisse être inférieure à cinq ans, ni supérieure à dix ans.

(2) Les prestations relatives aux dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance servant à l'amortissement du déficit des obligations résultant des périodes passées pourront bénéficier de l'imposition forfaitaire prévue à l'article 142 paragraphe (1) de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, lorsque l'impôt est pris en charge par l'employeur. En outre, il ne sera pas tenu compte de ces dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance lors

de la détermination de la partie des dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance qui excède l'une des limites prévues à l'article 31.

**Art. 53. Financement minimum.** (1) Pour les régimes à prestations définies existant à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, le montant des provisions constituées en couverture des engagements doit, à la date du calcul annuel des engagements, être au minimum égal à la somme des valeurs actuelles des prestations de retraite calculées, conformément au paragraphe (1) de l'article 19, d'une part, et des prestations en cours de paiement, d'autre part, diminuée de la somme des valeurs actuelles à cette date des rentes du déficit des obligations résultant des périodes passées pour les parties de ces rentes non encore amorties à la date du calcul.

Ces valeurs actuelles sont calculées suivant les bases techniques fixées par règlement grand-ducal.

Pour un régime à prestations définies financé dans le cadre d'un contrat d'assurance de groupe, ces valeurs actuelles sont calculées suivant les bases techniques de l'assureur.

(2) Pour les régimes à contributions définies, le montant minimum des provisions doit, à la date d'évaluation annuelle des engagements être égal à la somme, d'une part, de la valeur finale des contributions effectuées pour les affiliés actifs et, le cas échéant, capitalisée, pour ce qui est des contributions patronales selon le taux prévu au règlement de pension et, pour ce qui est des contributions des affiliés, selon les dispositions de l'article 18 (2), et d'autre part, de la valeur actuelle des prestations en cours.

Cette valeur actuelle est calculée suivant les bases techniques fixées par règlement grand-ducal.

Pour un régime à contributions définies financé dans le cadre d'un contrat d'assurance de groupe, cette valeur actuelle est calculée suivant les bases techniques de l'assureur.

(3) Si la valeur des provisions existantes est inférieure aux provisions qui résultent du calcul défini aux paragraphes (1) ou (2), elle doit être majorée à due concurrence.

(4) Au niveau des bilans des fonds de pension, des actifs suffisants doivent exister en couverture des provisions minimales inscrites. L'entreprise doit suppléer aux éventuels déficits financiers constatés dans le fonds. Si l'entreprise disparaît ou se trouve dans l'impossibilité de faire des dotations requises, le fonds reste lié envers les affiliés et anciens affiliés à concurrence des actifs qu'il détient et des produits financiers qu'il réalise.

(5) La gestion des actifs d'un fonds de pension se fait suivant les instructions de l'autorité chargée du contrôle prudentiel de ce fonds.

**Art. 54. Actifs cantonnés.** (1) Les conventions de dation en gage conclues entre une entreprise et ses salariés en garantie des engagements pris dans le cadre d'un régime complémentaire de pension sont résiliées à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

(2) Si l'entreprise continue à financer son régime complémentaire de pension sous forme d'un régime interne ou change de support de financement sans opérer le transfert précisé au paragraphe (3), ces conventions de dation en gage gardent leur plein effet pour le passé.

(3) Si l'entreprise désire changer de support de financement, elle peut transférer l'objet de ces conventions dans un fonds de pension ou dans une assurance de groupe. Ce transfert rend sans effet les conventions de dation en gage concernées.

#### TITRE V. - Dispositions finales

**Art 55.** La référence à la présente loi pourra se faire sous une forme abrégée en utilisant les termes de "loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension".

**Art. 56.** (1) La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2000.

(2) Elle s'applique aux régimes complémentaires de pension mis en place après l'entrée en vigueur de la présente loi.

(3) Elle s'applique également aux régimes complémentaires de pension mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi lorsque le versement d'une rente ou d'un capital est effectué après son entrée en vigueur.

(4) L'article 49 de la présente loi entre en vigueur dès sa publication au Mémorial. L'Inspection générale de la sécurité sociale est compétente pour exercer les missions qui sont prévues à cet article.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

## ANNEXE 2

### **Règlement grand-ducal du 15 janvier 2001 fixant les bases techniques servant à la détermination du financement minimum et du déficit des obligations résultant des périodes passées prévues par les articles 19, 51 et 53 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension**

**Art. 1er.** Au sens du présent règlement on entend par

- « loi », la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ;
- « autorité compétente », l'autorité prévue à l'article 29 de la loi précitée, en l'occurrence l'Inspection générale de la sécurité sociale.

#### *Bases démométriques*

**Art. 2.** Les probabilités de survie d'un bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou de son survivant se basent sur une extrapolation des observations de la mortalité au Luxembourg de 1965 à 1995 publiées par le STATEC (cahiers économiques no 88, avril 1997) et sont reprises à l'annexe 1 du présent règlement.

La probabilité d'un bénéficiaire d'être marié à son décès est tirée des tableaux 3 et 8 du recensement de la population au 1er mars 1991, principaux résultats publiés par le Statec, et figure à l'annexe 2 du présent règlement.

Pour déterminer l'âge moyen du conjoint au moment du décès du bénéficiaire d'une pension de vieillesse, il est fait usage du tableau 4.24 du volume 4 du recensement de la population luxembourgeoise au 1er mars 1991. Pour les personnes âgées de plus de 60 ans l'âge du mari dépasse en moyenne de 3 ans celui de son épouse tandis que l'âge de l'épouse est en moyenne de 2 ans inférieur à celui de son époux.

**Art. 3.** L'autorité compétente compare au moins tous les cinq ans le nombre des pensions effectivement échues à chaque âge au nombre théorique des pensions qui seraient dues à cet âge en application des tables. Si les fréquences observées divergent significativement des fréquences théoriques établies à l'aide des bases démométriques du présent règlement, l'autorité compétente procède soit à la modification, soit au remplacement de celles-ci.

#### *Taux technique*

**Art. 4.** Le taux d'intérêt servant au calcul des valeurs actuelles prévues aux paragraphes (1) et (2) de l'article 19, à l'article 51 ainsi qu'aux paragraphes (1) et (2) de l'article 53 de la loi est fixé à 5%.

*Groupe d'experts*

**Art. 5.** (1) Il est créé auprès de l'autorité compétente un groupe d'experts appelé à donner son avis sur les changements proposés des bases techniques ou sur tout autre aspect technique en relation avec le financement.

(2) Les membres du groupe d'experts sont nommés par le Ministre ayant l'autorité compétente dans ses attributions.

(3) Le groupe d'experts est composé comme suit :

- un représentant du secteur des assurances,
- un représentant du secteur financier,
- un représentant du secteur de la consultance,
- un représentant du Commissariat aux assurances,
- un représentant de la Commission de surveillance du secteur financier,
- un représentant de l'Association luxembourgeoise des actuaires,
- deux représentants de l'autorité compétente.

(4) Le groupe est présidé par le fonctionnaire de l'autorité compétente qui a dans ses attributions le service des pensions complémentaires. En outre, l'autorité compétente assure le secrétariat dudit groupe.

**Art. 6.** Notre Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

**Annexe 1A**  
**Table de mortalité (taux technique 5%)**

Age	HOMMES										
	L <sub>x</sub>	q <sub>x</sub>	e <sub>x</sub>	D <sub>x</sub>	N <sub>x</sub>	Age	L <sub>x</sub>	q <sub>x</sub>	e <sub>x</sub>	D <sub>x</sub>	N <sub>x</sub>
0	10 000	0,006986	75,6	10 000	201 500	55	9 090	0,007788	24,2	621	8 567
1	9 930	0,000170	75,1	9 457	191 500	56	9 019	0,008507	23,4	587	7 946
2	9 928	0,000178	74,1	9 005	182 043	57	8 942	0,009292	22,6	554	7 359
3	9 927	0,000186	73,1	8 575	173 037	58	8 859	0,010151	21,8	523	6 805
4	9 925	0,000195	72,1	8 165	164 462	59	8 769	0,011090	21,0	493	6 282
5	9 923	0,000205	71,2	7 775	156 297	60	8 672	0,012116	20,2	464	5 789
6	9 921	0,000215	70,2	7 403	148 522	61	8 567	0,013237	19,5	437	5 325
7	9 919	0,000226	69,2	7 049	141 119	62	8 454	0,014462	18,7	410	4 888
8	9 917	0,000238	68,2	6 712	134 070	63	8 331	0,015800	18,0	385	4 478
9	9 914	0,000251	67,2	6 391	127 358	64	8 200	0,017262	17,3	361	4 092
10	9 912	0,000265	66,2	6 085	120 967	65	8 058	0,018858	16,6	338	3 731
11	9 909	0,000279	65,3	5 794	114 882	66	7 906	0,020601	15,9	316	3 393
12	9 906	0,000295	64,3	5 516	109 089	67	7 743	0,022503	15,2	295	3 077
13	9 903	0,000312	63,3	5 252	103 573	68	7 569	0,024580	14,5	274	2 783
14	9 900	0,000331	62,3	5 000	98 321	69	7 383	0,026846	13,9	255	2 508
15	9 897	0,000351	61,3	4 761	93 320	70	7 185	0,029318	13,3	236	2 254
16	9 893	0,000372	60,4	4 532	88 560	71	6 974	0,032014	12,6	218	2 018
17	9 890	0,000395	59,4	4 315	84 027	72	6 751	0,034955	12,1	201	1 799
18	9 886	0,000421	58,4	4 108	79 712	73	6 515	0,038160	11,5	185	1 598
19	9 882	0,000448	57,4	3 911	75 605	74	6 266	0,041654	10,9	169	1 413
20	9 877	0,000477	56,4	3 723	71 694	75	6 005	0,045460	10,4	155	1 244
21	9 873	0,000509	55,5	3 544	67 971	76	5 732	0,049605	9,8	141	1 089
22	9 868	0,000544	54,5	3 373	64 428	77	5 448	0,054117	9,3	127	948
23	9 862	0,000582	53,5	3 211	61 055	78	5 153	0,059027	8,8	115	821
24	9 856	0,000623	52,6	3 056	57 844	79	4 849	0,064368	8,3	103	707
25	9 850	0,000668	51,6	2 909	54 788	80	4 537	0,070173	7,9	92	604
26	9 844	0,000717	50,6	2 768	51 879	81	4 218	0,076481	7,4	81	512
27	9 837	0,000770	49,7	2 635	49 110	82	3 896	0,083330	7,0	71	431
28	9 829	0,000828	48,7	2 507	46 475	83	3 571	0,090762	6,6	62	360
29	9 821	0,000891	47,7	2 386	43 968	84	3 247	0,098820	6,2	54	298
30	9 812	0,000960	46,8	2 270	41 582	85	2 926	0,107550	5,8	46	244
31	9 803	0,001036	45,8	2 160	39 312	86	2 611	0,117001	5,5	39	197
32	9 793	0,001119	44,9	2 055	37 152	87	2 306	0,127222	5,1	33	158
33	9 782	0,001209	43,9	1 955	35 097	88	2 013	0,138263	4,8	27	125
34	9 770	0,001308	43,0	1 860	33 141	89	1 734	0,150178	4,5	23	98
35	9 757	0,001416	42,0	1 769	31 282	90	1 474	0,163020	4,2	18	75
36	9 743	0,001534	41,1	1 682	29 513	91	1 234	0,176841	3,9	15	57
37	9 728	0,001663	40,2	1 600	27 831	92	1 015	0,191694	3,7	11	42
38	9 712	0,001805	39,2	1 521	26 231	93	821	0,207630	3,4	9	31
39	9 695	0,001960	38,3	1 446	24 710	94	650	0,224698	3,2	7	22
40	9 676	0,002130	37,4	1 374	23 264	95	504	0,242942	3,0	5	15
41	9 655	0,002316	36,4	1 306	21 890	96	382	0,262403	2,8	4	11
42	9 633	0,002519	35,5	1 241	20 583	97	282	0,283112	2,6	2	7
43	9 608	0,002742	34,6	1 179	19 342	98	202	0,305094	2,4	2	5
44	9 582	0,002986	33,7	1 120	18 163	99	140	0,328362	2,2	1	3
45	9 553	0,003253	32,8	1 063	17 044	100	94	0,352917	2,1	1	2
46	9 522	0,003546	31,9	1 009	15 980	101	61	0,378742	1,9	0	1
47	9 489	0,003866	31,0	958	14 971	102	38	0,405805	1,8	0	1
48	9 452	0,004216	30,1	909	14 013	103	23	0,434054	1,6	0	0
49	9 412	0,004600	29,3	862	13 104	104	13	0,463410	1,5	0	0
50	9 369	0,005019	28,4	817	12 243	105	7	0,493773	1,4	0	0
51	9 322	0,005478	27,5	774	11 426	106	3	0,525013	1,2	0	0
52	9 271	0,005981	26,7	733	10 651	107	2	0,556975	0,9	0	0
53	9 215	0,006530	25,8	694	9 918	108	1	1,000000	0,5	0	0
54	9 155	0,007131	25,0	657	9 224	109	0				



**Annexe 1 B**  
**Table de mortalité (taux technique 5%)**

Age	FEMMES										
	L <sub>y</sub>	q <sub>y</sub>	e <sub>y</sub>	D <sub>y</sub>	N <sub>y</sub>	Age	L <sub>y</sub>	q <sub>y</sub>	e <sub>y</sub>	D <sub>y</sub>	N <sub>y</sub>
0	10 000	0,005012	82,8	10 000	204 043	58	9 419	0,004940	27,3	556	8 208
1	9 950	0,000102	82,2	9 476	194 043	59	9 373	0,005425	26,5	527	7 652
2	9 949	0,000106	81,2	9 024	184 567	60	9 322	0,005959	25,6	499	7 125
3	9 948	0,000111	80,2	8 593	175 543	61	9 266	0,006547	24,7	472	6 626
4	9 947	0,000116	79,2	8 183	166 950	62	9 206	0,007195	23,9	447	6 154
5	9 946	0,000120	78,2	7 793	158 767	63	9 139	0,007907	23,1	423	5 707
6	9 944	0,000126	77,2	7 421	150 974	64	9 067	0,008691	22,3	399	5 284
7	9 943	0,000131	76,3	7 066	143 553	65	8 988	0,009553	21,4	377	4 885
8	9 942	0,000137	75,3	6 729	136 487	66	8 903	0,010502	20,7	356	4 508
9	9 940	0,000144	74,3	6 408	129 758	67	8 809	0,011545	19,9	335	4 152
10	9 939	0,000150	73,3	6 102	123 350	68	8 707	0,012693	19,1	316	3 817
11	9 938	0,000158	72,3	5 810	117 249	69	8 597	0,013954	18,3	297	3 501
12	9 936	0,000165	71,3	5 533	111 438	70	8 477	0,015341	17,6	279	3 205
13	9 934	0,000174	70,3	5 268	105 906	71	8 347	0,016866	16,8	261	2 926
14	9 933	0,000183	69,3	5 017	100 637	72	8 206	0,018541	16,1	245	2 665
15	9 931	0,000192	68,3	4 777	95 621	73	8 054	0,020381	15,4	229	2 420
16	9 929	0,000202	67,4	4 549	90 844	74	7 890	0,022403	14,7	213	2 192
17	9 927	0,000213	66,4	4 331	86 295	75	7 713	0,024624	14,1	199	1 978
18	9 925	0,000225	65,4	4 124	81 964	76	7 523	0,027062	13,4	185	1 780
19	9 922	0,000238	64,4	3 927	77 840	77	7 319	0,029738	12,8	171	1 595
20	9 920	0,000252	63,4	3 739	73 914	78	7 102	0,032675	12,1	158	1 424
21	9 918	0,000266	62,4	3 560	70 175	79	6 870	0,035897	11,5	146	1 266
22	9 915	0,000283	61,4	3 389	66 615	80	6 623	0,039431	10,9	134	1 121
23	9 912	0,000300	60,5	3 227	63 226	81	6 362	0,043305	10,4	122	987
24	9 909	0,000319	59,5	3 073	59 998	82	6 086	0,047550	9,8	111	865
25	9 906	0,000339	58,5	2 925	56 926	83	5 797	0,052200	9,3	101	753
26	9 903	0,000361	57,5	2 785	54 001	84	5 494	0,057292	8,8	91	652
27	9 899	0,000385	56,5	2 651	51 216	85	5 180	0,062864	8,3	82	561
28	9 895	0,000411	55,6	2 524	48 564	86	4 854	0,068958	7,8	73	479
29	9 891	0,000440	54,6	2 403	46 040	87	4 519	0,075619	7,3	65	406
30	9 887	0,000471	53,6	2 288	43 637	88	4 178	0,082894	6,9	57	341
31	9 882	0,000505	52,6	2 178	41 349	89	3 831	0,090834	6,5	50	284
32	9 877	0,000542	51,7	2 073	39 172	90	3 483	0,099493	6,1	43	234
33	9 872	0,000583	50,7	1 973	37 099	91	3 137	0,108927	5,7	37	191
34	9 866	0,000627	49,7	1 878	35 126	92	2 795	0,119194	5,3	31	154
35	9 860	0,000676	48,7	1 788	33 247	93	2 462	0,130358	5,0	26	123
36	9 853	0,000729	47,8	1 701	31 460	94	2 141	0,142479	4,6	22	96
37	9 846	0,000787	46,8	1 619	29 759	95	1 836	0,155624	4,3	18	75
38	9 838	0,000851	45,9	1 541	28 140	96	1 550	0,169857	4,0	14	57
39	9 830	0,000922	44,9	1 466	26 599	97	1 287	0,185243	3,7	11	43
40	9 821	0,000999	43,9	1 395	25 133	98	1 049	0,201847	3,5	9	31
41	9 811	0,001085	43,0	1 327	23 738	99	837	0,219728	3,2	7	22
42	9 800	0,001178	42,0	1 263	22 411	100	653	0,238943	3,0	5	16
43	9 789	0,001281	41,1	1 201	21 148	101	497	0,259544	2,8	4	11
44	9 776	0,001395	40,1	1 142	19 947	102	368	0,281571	2,6	3	7
45	9 763	0,001520	39,2	1 087	18 804	103	264	0,305055	2,4	2	5
46	9 748	0,001658	38,2	1 033	17 718	104	184	0,330013	2,2	1	3
47	9 732	0,001810	37,3	982	16 684	105	123	0,356444	2,0	1	2
48	9 714	0,001977	36,4	934	15 702	106	79	0,384328	1,9	0	1
49	9 695	0,002161	35,4	888	14 768	107	49	0,413621	1,7	0	1
50	9 674	0,002364	34,5	844	13 880	108	29	0,444249	1,6	0	0
51	9 651	0,002588	33,6	802	13 037	109	16	0,476109	1,4	0	0
52	9 626	0,002835	32,7	761	12 235	110	8	0,509065	1,3	0	0
53	9 599	0,003106	31,8	723	11 474	111	4	0,542941	1,2	0	0
54	9 569	0,003406	30,9	687	10 751	112	2	0,577527	0,9	0	0
55	9 536	0,003735	30,0	652	10 064	113	1	1,000000	0,5	0	0
56	9 501	0,004099	29,1	618	9 413	114	0				
57	9 462	0,004499	28,2	586	8 794						



Population par âge et selon l'état matrimonial

Age	Hommes			Femmes actives			Hommes			Femmes actives		
	Total 1)	Marié 1)	w <sub>x</sub> 2)	Total 3)	Mariées 3)	w <sub>y</sub> 2)	Total 1)	Mariés 1)	w <sub>x</sub> 2)	Total 3)	Mariées 3)	w <sub>y</sub> 2)
40 ans	2888	2305	0.7981	1555	1065	0.6849	278	131	0.4712			0.0607
41 ans	3012	2440	0.8101	1493	1006	0.6738	221	88	0.3982			0.0535
42 ans	2933	2345	0.7995	1355	948	0.6996	170	73	0.4294			0.0514
43 ans	2940	2351	0.7997	1304	897	0.6879	152	56	0.3684			0.0507
44 ans	2894	2328	0.8044	1296	852	0.6574	107	39	0.3645			0.0140
40-44 ans	14667	11769	0.8024	7003	4768	0.6809	928	387	0.4170			0.0493
45 ans	2479	2024	0.8165	1077	724	0.6722	72	22	0.3056			0.0193
46 ans	2473	2012	0.8136	1056	708	0.6705	63	21	0.3333			0.0234
47 ans	2529	2055	0.8126	1016	663	0.6526	46	7	0.1522			0.0326
48 ans	2451	2023	0.8254	999	652	0.6527	27	3	0.1111			0.0245
49 ans	2344	1909	0.8144	881	592	0.6720	17	6	0.3529			0.0125
45-49 ans	12276	10023	0.8165	5029	3339	0.6639	225	59	0.2622			0.0231
50 ans	2144	1758	0.8200	853	546	0.6401	13	4	0.3077			0.0000
51 ans	2366	1931	0.8161	778	474	0.6093	4	1	0.2500			0.0278
52 ans	2299	1881	0.8182	754	485	0.6432	5	1	0.2000			0.0000
53 ans	2312	1905	0.8240	693	411	0.5931						0.0000
54 ans	2260	1846	0.8168	571	343	0.6007	2	2	0.0000			0.0000
50-54 ans	11381	9321	0.8190	3649	2259	0.6191	24	6	0.2500			0.0077
55 ans	2107	1744	0.8277	513	292	0.5692	2	1	0.5000			0.0000
56 ans	2020	1683	0.8332	488	271	0.5553						0.0000
57 ans	2091	1751	0.8374	387	206	0.5323						0.0000
58 ans	2113	1770	0.8377	365	195	0.5342						0.0000
59 ans	2178	1824	0.8375	368	205	0.5571						0.0000
55-59 ans	10509	8772	0.8347	2121	1169	0.5512						0.0000

1) Données extraites du tableau 3 du recensement de la population au 1er mars 1991, principaux résultats publiés par le Statec.

2) Probabilités d'être marié établies par l'IGSS sur base des données du Statec.

3) Données extraites du tableau 8 du recensement de la population au 1er mars 1991, principaux résultats publiés par le Statec.

4) Pour les femmes âgées de 60 ans ou plus, les probabilités d'être mariées sont obtenues en multipliant par 0,75 les probabilités établies pour la population féminine sur base du tableau 3 du recensement de la population au 1er mars 1991, principaux résultats publiés par le Statec; le facteur 0,75 constitue le rapport, observé pour les âges de la fin de la vie active, entre la probabilité d'être mariées des femmes actives et celle de la population féminine totale.



## ANNEXE 3

### **Règlement grand-ducal du 14 août 2001 relatif aux modalités d'application de la déductibilité fiscale dans le chef de l'entreprise prévu par l'article 31, alinéa 3 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau ;

Vu l'article 31, alinéa 3 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension;

Vu les articles 45 et 137 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;

Vu les avis de la Chambre d'agriculture, de la Chambre de commerce, de la Chambre des employés privés, de la Chambre de travail et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, la Chambre des métiers demandée en son avis ;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale et de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons :

**Art. 1er.** Au sens du présent règlement on entend par

- « loi », la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ;
- « autorité compétente », l'autorité prévue à l'article 29 de la loi précitée, en l'occurrence l'Inspection générale de la sécurité sociale.

#### *Détermination de la rémunération annuelle ordinaire*

**Art. 2.** (1) Par rémunération annuelle ordinaire au sens des alinéas 1 et 2 de l'article 31 de la loi, on entend le montant annuel des rémunérations brutes en espèces et en nature, touché par l'affilié au titre des différentes périodes de paie de l'année d'imposition, pour autant que ces périodes ne dépassent pas douze mois et ne sont pas accessoires au sens des dispositions de l'article 2, alinéa 2 du règlement grand-ducal modifié du 9 janvier 1974 relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions, multiplié par le facteur 1,2.

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération contient un élément variable sous forme de commissions directement imputables à leur propre activité et dépassant 20 pour cent du montant annuel des rémunérations brutes tel que précisé à l'alinéa précédent, on entend par rémunération annuelle ordinaire la somme dudit montant annuel des rémunérations brutes et desdites commissions.

(2) Par dernière rémunération annuelle ordinaire au sens de l'alinéa 2 de l'article 31 de la loi, il y a lieu de comprendre la rémunération annuelle ordinaire précédant la cessation de l'activité de l'affilié, qui ouvre droit au bénéfice des prestations prévues par le régime complémentaire de pension.

(3) En cas d'incapacité de travail de l'affilié au cours de l'année d'imposition par suite de maladie, d'accident ou de maternité ouvrant droit à l'octroi de prestations pécuniaires de maladie à charge de la caisse de maladie, la part de la rémunération annuelle ordinaire afférente à cette période d'incapacité de travail est à déterminer, par application des dispositions du paragraphe (1) et par référence au montant de la rémunération brute ordinaire allouée par l'employeur au titre du mois d'activité précédant l'incapacité en cause, comme si l'employeur avait continué à verser la rémunération de l'affilié pendant la période d'incapacité de travail. Par dérogation à la phrase qui précède, la part de la rémunération annuelle ordinaire afférente à l'ensemble des périodes d'incapacité de travail par suite de maladie, d'accident ou de maternité peut être fixée en multipliant le montant annuel de la rémunération ordinaire des périodes de travail de l'année d'imposition par le rapport qui existe entre la durée des périodes d'incapacité et la durée des périodes de travail.

#### *Modalités d'application des limites de déductibilité*

**Art. 3. Régimes à contributions définies.** (1) Pour un régime à contributions définies le montant maximal déductible des dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance relatives à des périodes de service prestées après la création de ce régime s'élève à 20 pour cent de la rémunération annuelle ordinaire telle que définie à l'article 2 du présent règlement.

(2) Si le règlement d'un régime à contributions définies prévoit une assimilation de périodes de service prestées dans l'entreprise avant la création du régime, le financement relatif à ces périodes est fiscalement déductible dans la mesure où il ne dépasse pas la valeur finale de 20 pour cent de la masse des rémunérations annuelles ordinaires des années afférentes.

(3) Si un régime à contributions définies est modifié, le supplément de financement relatif à des périodes de service prestées dans l'entreprise avant la date de la modification est fiscalement déductible dans la mesure où la somme de ce supplément et des provisions existant à la date de la modification ne dépasse pas la valeur finale de 20 pour cent de la masse des rémunérations annuelles ordinaires des années afférentes.

(4) Pour calculer les valeurs finales évoquées aux paragraphes (2) et (3) il est fait usage du taux d'intérêt technique applicable en matière de financement minimum. Le responsable de la gestion actuarielle du plan communique à l'autorité compétente les délais retenus pour le financement relatif aux périodes de service antérieures visées aux paragraphes (2) et (3).

(5) Pour des personnes affiliées à plusieurs régimes à contributions définies, les dispositions des paragraphes (1) à (3) s'appliquent au financement cumulé de ces régimes.

**Art. 4. Régimes à prestations définies.** (1) Pour des personnes affiliées avant le 1er janvier 2000 à un régime à prestations définies, le financement d'une prestation est fiscalement déductible dans la mesure où cette prestation, exprimée sous forme d'une rente annuelle et augmentée de la pension légale, ne dépasse pas 72 pour cent de la dernière rémunération annuelle ordinaire. Si la somme des pensions légales et extralégales dépasse 72 pour cent de la dernière rémunération annuelle ordinaire, le financement de la différence entre la pension totale et 72 pour cent de la dernière rémunération annuelle ne tombe pas sous le bénéfice de l'alinéa 2 de l'article 31 de la loi.

Pour des personnes affiliées avant le 1er janvier 2000 à plusieurs régimes à prestations définies, la limite de déductibilité fiscale définie au présent paragraphe s'applique au cumul des prestations garanties par ces régimes soit au retraité, soit à l'invalide, soit au groupe des survivants.

(2) Pour des personnes affiliées après le 31 décembre 1999 à un régime à prestations définies, le financement des prestations promises est fiscalement déductible dans la mesure où, à la date d'évaluation annuelle, la provision constituée en couverture des prestations de retraite, d'invalidité, de survie et de décès augmentée de la valeur finale des primes pures versées pour l'assurance spécifique imposée par l'article 3 de la loi ne dépasse pas un seuil représentant 20 pour cent de la somme des valeurs finales des rémunérations annuelles ordinaires relatives aux périodes d'affiliation au régime complémentaire de pension et aux périodes de service prestées dans l'entreprise assimilées à celles-ci. Le seuil défini ci-dessus est limité à la valeur des expectatives aux prestations promises établie à la date du calcul.

Si la provision constituée augmentée de la valeur finale des primes pures versées pour l'assurance spécifique dépasse le seuil déterminé à l'alinéa précédent, la différence entre ce seuil et cette provision ne tombe plus sous le bénéfice de l'alinéa 1 de l'article 31 de la loi pour l'année où la provision a été effectuée.

Pour des personnes affiliées à plusieurs régimes à prestations définies, avec au moins une affiliation postérieure au 31 décembre 1999, la limite du présent paragraphe s'applique au financement cumulé de ces régimes.

(3) Pour évaluer les rémunérations et prestations futures intervenant dans l'application des paragraphes (1) et (2), le responsable de la gestion actuarielle du plan travaillera sous l'hypothèse que l'affilié achèvera sa carrière au sein de l'entreprise. En outre le responsable peut tenir compte de l'évolution future des rémunérations à condition d'établir une estimation des taux d'évolution de ces rémunérations. L'autorité compétente peut publier des carrières type de rémunérations dont les responsables doivent faire usage. Pour établir les valeurs finales et les expectatives évoquées au paragraphe (2), le responsable de la gestion actuarielle du plan se servira du taux d'intérêt technique et des bases démométriques applicables en matière de financement minimum ainsi que des probabilités d'entrée en invalidité EVK90 annexées au présent règlement grand-ducal. Le groupe d'experts institué en matière de financement minimum est consulté lors de toute modification des bases démométriques à utiliser dans le cadre du présent règlement grand-ducal.

**Art. 5. Cumul de régimes à prestations définies avec des régimes à contributions définies.** Pour des personnes affiliées à un ou plusieurs régimes à prestations définies et à un ou plusieurs régimes à contributions définies, le financement des prestations promises est fiscalement déductible dans la mesure où, à la date d'évaluation annuelle, les provisions constituées pour ces régimes augmentées de la valeur finale des primes pures versées pour l'assurance spécifique imposée par l'article 3 de la loi ne dépassent pas le seuil déterminé au paragraphe (2) de l'article 4 du présent règlement grand-ducal.

Si les provisions constituées pour ces régimes augmentées de la valeur finale des primes pures versées pour l'assurance spécifique dépassent ce seuil, la différence entre ce seuil et ces provisions ne tombe plus sous le bénéfice de l'alinéa 1 de l'article 31 de la loi pour l'année où la provision a été effectuée.

Pour évaluer les valeurs finales évoquées au présent article, le responsable de la gestion actuarielle du plan se servira du taux d'intérêt technique applicable en matière de financement minimum.

**Art. 6. Création d'un nouveau régime au 1er janvier 2000 avec abolition concomitante d'un régime existant.** Si, au cours de la période de mise en conformité prévue par l'article 50, alinéa 1 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension, une entreprise désire soumettre le financement des promesses de pension faites à l'ensemble des affiliés du plan à la limite de déductibilité fiscale prévu à l'article 31, alinéa 1, elle peut créer au 1er janvier 2000 un nouveau régime qui reprend les obligations de l'ancien régime. Dans ce cas, les périodes d'affiliation à l'ancien régime sont assimilées et les provisions de l'ancien régime passent au nouveau régime en amortissement d'un déficit des obligations résultant de périodes assimilées antérieures. A ce titre, ces provisions sont soumises à l'imposition forfaitaire prévue à l'article 142, alinéa 1 de la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

A la date d'évaluation annuelle le seuil du financement fiscalement déductible est celui qui résulte de l'application de l'article 4, paragraphe 2 du présent règlement.

**Art. 7.** Les dispositions du présent règlement s'appliquent à tout régime créé après le 31 décembre 1999 en conformité avec la loi et, avec effet au 1er janvier 2000, à tout régime existant au 31 décembre 1999 rendu conforme à la loi ainsi qu'à tout régime existant au 31 décembre 1999 en voie d'être mis en conformité avec la loi pour autant que cette mise en conformité ne dépasse pas les délais prévus à l'article 50 de la loi.

**Art. 8.** Notre Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale et Notre Ministre des Finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.



**Annexe**  
**Probabilités dépendantes d'entrée en invalidité<sup>1)</sup>**

Age	Hommes	Femmes	Age	Hommes	Femmes
	*i <sub>x</sub>	*i <sub>y</sub>		*i <sub>x</sub>	*i <sub>y</sub>
20	0.00005	0.00013	43	0.00059	0.00130
21	0.00005	0.00013	44	0.00070	0.00145
22	0.00005	0.00013	45	0.00084	0.00164
23	0.00005	0.00013	46	0.00099	0.00187
24	0.00006	0.00013	47	0.00118	0.00216
25	0.00007	0.00013	48	0.00140	0.00251
26	0.00008	0.00014	49	0.00166	0.00294
27	0.00010	0.00017	50	0.00198	0.00347
28	0.00012	0.00020	51	0.00238	0.00411
29	0.00014	0.00023	52	0.00288	0.00491
30	0.00017	0.00026	53	0.00354	0.00586
31	0.00019	0.00031	54	0.00441	0.00701
32	0.00021	0.00035	55	0.00556	0.00836
33	0.00023	0.00041	56	0.00705	0.00994
34	0.00025	0.00046	57	0.00899	0.01178
35	0.00028	0.00053	58	0.01147	0.01389
36	0.00030	0.00059	59	0.01466	0.01630
37	0.00032	0.00067	60	0.01880	0.01903
38	0.00034	0.00075	61	0.02429	0.02210
39	0.00036	0.00084	62	0.03182	0.02553
40	0.00040	0.00094	63	0.04255	0.02935
41	0.00044	0.00105	64	0.05827	0.03357
42	0.00051	0.00117			

1) probabilités extraites des bases démométriques EVK90.



## ANNEXE 4

**Loi du 7 décembre 2001 portant approbation de la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République fédérale d'Allemagne relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension, signée à Berlin, le 22 septembre 2000**

**Article unique.** - Est approuvée la Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et la République fédérale d'Allemagne relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension, signée à Berlin, le 22 septembre 2000.

**CONVENTION ENTRE LE GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG  
ET LA REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE  
relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des  
régimes complémentaires de pension**

*Le Grand-Duché de Luxembourg*

*et*

*la République fédérale d'Allemagne*

*exprimant*, dans le processus de l'intégration progressive de l'Union européenne, leur désir d'intensifier la coopération également au niveau des régimes complémentaires de pension,

*au vu* de la comparabilité de la législation sur les régimes complémentaires de pension dans les deux Etats contractants,

*considérant* que la structure des risques est similaire dans les deux Etats contractants,

*considérant* que l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension ne peut être réalisée que par une communauté de risque suffisamment grande,

ONT CONVENU de ce qui suit:

*Article 1<sup>er</sup>*

L'organisme assurant le risque insolvabilité, prévu par la loi luxembourgeoise du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension est l'organisme prévu par la loi allemande du 19 décembre 1974 relative à l'amélioration des régimes de pension professionnels, en l'occurrence le „Pensions-Sicherungs-Verein,

Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit" (PSVaG). Cet organisme assume les droits et obligations de l'assureur insolvabilité prévu dans la loi luxembourgeoise conformément aux dispositions de la présente convention.

#### *Article 2*

Le PSVaG se charge de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension luxembourgeois conformément aux dispositions de la loi allemande relative à l'amélioration des régimes de pension professionnels, aux statuts du PSVaG et aux conditions générales d'assurance pour l'assurance insolvabilité des régimes de pension professionnels, pour autant qu'il n'en soit pas stipulé autrement par la suite.

#### *Article 3*

1. Le PSVaG intervient lorsqu'un des sinistres énumérés dans la loi luxembourgeoise relative aux régimes complémentaires de pension se produit.
2. En cas de modification de la législation luxembourgeoise ayant des conséquences sur la définition des sinistres, le PSVaG intervient lorsque les sinistres sont comparables aux sinistres définis à l'article 7, paragraphe 1 de la loi allemande relative à l'amélioration des régimes de pension professionnels.
3. Les fonds nécessaires à l'exécution de l'assurance insolvabilité sont fournis par une communauté de risque commune des employeurs allemands et luxembourgeois.

#### *Article 4*

Par dérogation à l'article 8, paragraphe 2 de la loi allemande relative à l'amélioration des régimes de pension professionnels, le PSVaG peut procéder à un rachat des droits acquis, dans la mesure où la loi luxembourgeoise relative aux régimes complémentaires de pension le permet.

#### *Article 5*

Les employeurs luxembourgeois sont soumis aux obligations de déclaration et de cotisation ainsi qu'aux autres obligations de communication et de justification suivant les dispositions de la loi allemande relative à l'amélioration des régimes de pension professionnels.

#### *Article 6*

1. L'Inspection générale de la sécurité sociale est l'organisme de liaison entre le PSVaG et les employeurs luxembourgeois.
2. L'organisme de liaison ordonne la perception des cotisations, la signification et l'exécution des avis de paiement conformément à la législation luxembourgeoise.

*Article 7*

Le Tribunal administratif de Cologne est compétent pour connaître des contestations relatives à l'assise et aux montants des cotisations. Cologne est territorialement compétent pour connaître des contestations relatives à l'existence d'un sinistre et à la fixation des prestations; la compétence matérielle est déterminée suivant les règles de compétences allemandes.

*Article 8*

La langue de travail du PSVaG est l'allemand.

*Article 9*

1. Les Etats contractants s'informent sur les modifications décisives des législations respectives.
2. Les stipulations de la présente convention s'appliquent également à de telles institutions ou dispositions du droit luxembourgeois ou allemand qui se substituent aux institutions ou dispositions désignées dans la présente convention.

*Article 10*

1. La présente convention ne s'applique qu'aux sinistres survenus au Luxembourg après l'entrée en vigueur de la convention.
2. En cas de sinistre survenu après l'entrée en vigueur de la présente convention, les droits acquis et les droits à pension nés avant l'entrée en vigueur de la présente convention sont également à couvrir par l'assurance insolvabilité.

*Article 11*

1. La présente convention est soumise à ratification; les documents de ratification seront échangés dans les meilleurs délais à Luxembourg.
2. La présente convention entre en vigueur le premier jour suivant l'expiration de l'année de calendrier au cours de laquelle l'échange des documents de ratification a eu lieu.

*Article 12*

1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.
2. Chaque Etat contractant peut la dénoncer par écrit avec effet à la fin de l'année civile qui suit la dénonciation par la voie diplomatique.

*Article 13*

En cas de dénonciation de la présente convention, les stipulations de la convention restent en vigueur pour les droits à pension nés jusqu'à la date d'abrogation de la convention et résultant de sinistres survenus antérieurement à l'abrogation de la

convention. Il en est de même pour les droits acquis, si les Etats contractants sont convenus, d'un commun accord, de leur financement.

FAIT à Berlin, le 22 septembre 2000, en double exemplaire, en français et allemand, les deux textes faisant également foi.

## ANNEXE 5

### **Définition des notions de société d'épargne-pension à capital variable (sepcav), d'association d'épargne-pension (assep) et de fonds de pension soumis au contrôle du Commissariat aux assurances**

#### **1) La définition de la société d'épargne-pension à capital variable (sepcav) et de l'association d'épargne-pension (assep)**

La loi modifiée du 8 juin 1999 créant les fonds de pension sous forme de société d'épargne-pension à capital variable (sepcav) et d'association d'épargne-pension (assep) définit la société d'épargne-pension à capital variable (sepcav) et l'association d'épargne-pension (assep) comme suit :

- “ La société d'épargne-pension à capital variable est toute société
  - qui a adopté la forme d'une société coopérative organisée comme une société anonyme de droit luxembourgeois, et
  - qui a pour objet social la collecte d'avoirs et leur placement dans le but de répartir les risques d'investissement et de maximiser les résultats de la gestion de ses actifs en conférant à ses affiliés, en leur qualité d'actionnaires, le bénéfice d'un capital au moment de leur retraite, et
  - dont les actions sont réservées à un cercle de bénéficiaires défini par les statuts, et
  - dont les statuts stipulent que le montant du capital est égal à tout moment à la valeur de l'actif net de la société “.
  
- “ L'association d'épargne-pension est toute association
  - qui a pour objet social la collecte d'avoirs et leur placement dans le but de répartir les risques d'investissement et de maximiser les résultats de la gestion de ses actifs en conférant à ses affiliés le bénéfice d'un capital ou d'une rente à verser à partir du moment de leur retraite et, le cas échéant des prestations accessoires, et
  - dont le cercle des bénéficiaires de prestations est défini par les statuts, et
  - dont les statuts stipulent que les provisions techniques constituées pour les prestations actuelles et futures sont à tout moment couvertes par la valeur des actifs de l'assep diminués des éventuelles dettes envers les tiers “.

## **2) La définition des fonds de pension soumis au contrôle du Commissariat aux assurances**

D'après la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances et le règlement grand-ducal du 31 août 2000 portant exécution de l'article 26, paragraphe 3, de la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances et relatif aux fonds de pension soumis au contrôle prudentiel du Commissariat aux assurances, est considéré comme fonds de pension tout fonds ou institution soumis au contrôle du Commissariat aux assurances, établi séparément de toute entreprise participante ou de tout organisme participant en vue de financer des prestations de retraite, d'invalidité, de décès ou de survie en faveur du personnel des entreprises ou organismes participants et pour lequel ces derniers assument la responsabilité financière.

Le règlement grand-ducal du 31 août 2000 précise que le fonds de pension soumis au contrôle du Commissariat aux assurances doit adopter une des formes juridiques suivantes : association d'assurances mutuelles, société coopérative, société coopérative organisée comme une société anonyme ou association sans but lucratif. Peuvent également obtenir l'agrément, les établissements de droit public dès lors que ces établissements ont pour objet de faire les opérations visées à l'alinéa précédent dans des conditions équivalentes à celles des organismes de droit privé.



## ANNEXE 6

**Certificats prévus à l'article 30, paragraphe (1), point e) de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension :**

1. le certificat annuel pour l'entreprise,
2. le certificat pour le contribuable individuel à utiliser à l'échéance d'une prestation résultant d'un régime à prestations définies,
3. le certificat pour le contribuable individuel à utiliser à l'échéance d'une prestation résultant d'un régime à contributions définies,
4. le certificat concernant la reconnaissance des droits transférés vers le régime de pension d'un nouvel employeur,
5. le certificat concernant la reconnaissance des droits transférés vers un régime dûment agréé,
6. le certificat concernant la reconnaissance des droits transférés vers la Caisse de consignation,
7. le certificat à utiliser en cas de restitution d'une consignation et
8. le certificat à utiliser en cas de restitution anticipée d'une consignation.

*Certificat de déductibilité fiscale pour l'année d'imposition [YYYY]*

(établi conformément à l'article 30, (1), e) L.R.C.P.)

Conformément à l'article 30, paragraphe (1), point e) L.R.C.P.<sup>1</sup>, l'Inspection générale de la sécurité sociale certifie que

Nom de l'entreprise : .....  
 Adresse de l'entreprise : .....  
 Numéro matricule : .....

a fait au cours de l'exercice [YYYY] des dépenses d'exploitation en matière de régimes complémentaires de pension au titre des articles L.I.R. suivants :

	Réservé à l'IGSS
<b>A. - Financement de promesses non visées par la limite prévue à l'article 31 L.R.C.P. et impôts y relatifs</b>	
<b>- Impôts y relatifs</b>	
A1 Article 24, alinéa 5 et article 46, numéro 10, 2 <sup>e</sup> paragraphe L.I.R. <sup>2</sup> :	
(-) les dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance servant à l'amortissement du déficit des obligations résultant de périodes passées, en application des articles 51 et 52 L.R.C.P. :	
(-) les impôts y relatifs, si l'option de l'imposition forfaitaire prévue à l'article 142 L.I.R. a été prise :	
A2 Article 46, numéro 11 L.I.R. : les primes versées à l'organisme visé à l'article 21 L.R.C.P. :	
A3 Article 46, numéro 13 L.I.R. :	
(-) l'impôt <sup>3</sup> versé en cas d'option pour l'imposition forfaitaire des obligations provisionnées résultant des périodes passées :	
(-) l'impôt <sup>3</sup> versé lors d'un transfert de droits acquis provisionnés d'un régime interne vers un régime externe en application de l'article 41 L.R.C.P. :	
A4 Article 48, numéro 9 L.I.R. : tranches de capitaux ou de pensions de retraite, d'invalidité ou de survie payées en dehors du champ d'application L.R.C.P. se rapportant à des périodes antérieures au 1.1.2000 :	
A5 Article 48, numéro 10 L.I.R. : tranches de capitaux ou de rentes non amorties du déficit des obligations résultant de périodes passées :	

<sup>1</sup> L.R.C.P. : loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension

<sup>2</sup> L.I.R. : loi modifiée du 4 décembre 1967 relative à l'impôt sur le revenu

<sup>3</sup> Le montant d'impôt ne tient pas compte des recettes résultant d'une éventuelle réduction des promesses faites aux affiliés. Ces recettes sont indiquées à la page suivante.

numéro matricule de l'entreprise : \_\_\_\_\_

**B. Financement de promesses dans les limites de l'article 31 L.R.C.P. et impôts y relatifs**

B1 Article 24, alinéas 3 et 4, article 46, numéro 10 L.I.R. :

(-) les dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance versées<sup>4</sup> à un régime complémentaire de pension conformément à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension :

(-) les impôts y relatifs, conformément à l'article 142 L.I.R. :

B2 Article 46, numéro 12 L.I.R. :

(-) les primes d'assurance versées auprès d'un assureur dans le but d'assurer spécifiquement les risques décès, survie ou invalidité, conformément à l'article 3, paragraphe (2) L.R.C.P. :

(-) les impôts y relatifs, conformément à l'article 142 L.I.R. :

B3 Article 48, numéro 10 L.I.R. :

(-) tranches de rentes ou de capitaux de retraite, d'invalidité, de survie ou de décès relatives à des périodes de service postérieures au 31.12.1999 non provisionnées à l'échéance :

(-) les impôts y relatifs, conformément à l'article 142 L.I.R. :

**I. - Montant total des dépenses d'exploitation relatives au financement du ou des régimes complémentaires de pension****- impôts y relatifs****II. Montant total des dépenses d'exploitation déductibles****( = A + B )****III. Montant total des dépenses d'exploitation non déductibles ( = I. - II. )**

En outre, l'Inspection générale de la sécurité sociale certifie que l'entreprise a réalisé au cours de l'exercice [YYYY] les recettes suivantes en matière de régimes complémentaires de pension :

**Reprise de provisions suite à une éventuelle réduction des promesses faites aux affiliés<sup>5</sup>**

Conformément à l'article 20 L.R.C.P., l'Inspection générale de la sécurité sociale certifie que, pour l'exercice [YYYY] l'assiette de cotisation à l'assurance dépendance sur les dotations, allocations, cotisations et primes d'assurance relatives au(x) régime(s) complémentaire(s) de pension instaurés par l'entreprise susvisée s'élève à :

**Assiette de cotisation pour l'assurance dépendance ( = Montant I. (sans impôts) - Montant A (sans impôts) )**

Certifié sincère et conforme aux calculs établis sur base des données fournies par l'employeur.

Date : \_\_\_\_

Date : \_\_\_\_

Pour le Directeur de  
l'Inspection générale de la sécurité sociale.....  
Signature du gestionnaire agréé.....  
(Jean-Paul WICTOR)<sup>4</sup> y compris l'amortissement du déficit éventuel des obligations résultant des périodes assimilées antérieures<sup>5</sup> une telle reprise de provisions peut avoir lieu lorsque l'employeur prend en charge l'impôt forfaitaire relatif aux droits découlant des périodes de service antérieures au 1.1.2000, droits déjà financés dans le cadre des anciennes dispositions fiscales, et compense cette prise en charge par une réduction des promesses antérieurement faites aux affiliés

Régime complémentaire de pension : détermination des montants imposables en cas de  
<sup>1</sup> rachat  transfert  retraite  retraite anticipée  invalidité  décès/survie

### PLANS À PRESTATIONS DEFINIES

Numéro matricule du régime complémentaire de pension : .....  
 Nom de l'entreprise : .....  
 Nom du responsable du régime : .....

Nom et prénom du salarié : .....  
 Matricule : .....  
 Adresse : .....  
 CP et Localité : .....  
 Etat civil : .....  
 Catégorie : .....  
 Date d'entrée dans l'entreprise : .....  
 Date d'affiliation au plan : .....  
 Date de départ de l'entreprise : .....  
 Date de liquidation prévue : .....  
 Périodes assimilées : .....  
 Droits additionnels résultant d'un transfert antérieur : .....  
 Droits acquis au 31.12.1999 : .....  
 Salaire pris en compte pour la détermination des droits acquis au 31.12.1999 : .....  
 Salaire pris en compte pour la détermination de la prestation échue : .....  
 Prestation sous forme de <sup>1</sup> rente  capital

*Lignes à remplir en cas de rachat de droits acquis :*

- le rachat est prévu au règlement de pension <sup>1</sup> oui  non  
 - le rachat est opéré dans le respect d'une des conditions de l'article 13 (1) LRCP  
<sup>1</sup> a) départ à l'étranger : nom et adresse du nouvel employeur : .....  
 b) l'affilié a atteint l'âge de 50 ans au moment de son départ  
 c) la rente acquise annuelle ne dépasse pas le dixième du SSM annuel  
 d) le capital acquis ne dépasse pas dix fois le SSM mensuel

*Lignes à remplir en cas de transfert de droits acquis :*

- le transfert est prévu au règlement de pension <sup>1</sup> oui  non  
<sup>1</sup> transfert vers le régime de pension du nouvel employeur  
 nom, matricule et adresse du nouvel employeur : .....  
 transfert vers un régime dûment agréé  
 nom, matricule et adresse du gestionnaire du régime dûment agréé : .....  
 transfert vers la Caisse de consignation

*Ligne à remplir en cas de retraite anticipée :*

- montant de la retraite anticipée correspondant aux droits acquis : .....

*Ligne à remplir en cas de décès ou de survie :*

- nom, matricule et adresse du/des bénéficiaires : .....

La prestation complémentaire de vieillesse, d'invalidité ou de décès est départagée comme suit :

**Montant total des droits acquis <sup>2</sup> :**

**Valeur actuelle du montant total des droits acquis <sup>3</sup>**  
<sup>1</sup> au moment du départ <sup>1</sup> à la date de liquidation :

Réservé à l'IGSS	
.....	.....
.....	.....
.....	.....

<sup>1</sup> A cocher ce qui convient

<sup>2</sup> Les montants des droits acquis sont à indiquer dans leur valeur à l'âge de retraite normal prévu au règlement de pension et soit en rente, soit en capital selon le choix retenu plus haut.

<sup>3</sup> La valeur actuelle des droits acquis est la valeur en capital des droits acquis au moment du départ ou de la liquidation.

	n° matricule du salarié : _____
Le montant total des droits acquis se subdivise comme suit :	
<i>A. Partie de la prestation non soumise à imposition (son financement ayant été passible de l'impôt au titre de revenu provenant d'une occupation salariée)</i>	
A1 Droits acquis après le 31.12.1999 financés par allocation patronale, y compris les droits additionnels résultant d'une assimilation de périodes de services ou d'un transfert	.....
A2 Droits acquis avant le 1.1.2000 dont le financement résulte d'allocations patronales et a été imposé forfaitairement	.....
- dans le cadre de l'article 142 LIR	.....
- dans le cadre d'un ancien régime externe (caisse patronale autonome, assurance de groupe)	.....
A3 Droits acquis résultant de cotisations personnelles	.....
A4 Droits acquis relatifs à des périodes de service prestées dans le cadre d'un régime interne au cours d'un détachement situé avant le 1.1.2000 et dont le financement résulte d'allocations patronales et a été soumis à imposition dans le pays de détachement	.....
<b>Total A :</b>	.....
<b>Valeur actuelle :</b>	.....
<b>en % du montant total :</b>	.....
<i>B. Partie de la prestation soumise à imposition :</i>	
Droits acquis avant le 1.1.2000 financés par allocation patronale dans le cadre d'un régime interne pour lequel l'option pour l'imposition forfaitaire suivant l'article 142 LIR n'a pas été choisie, à l'exclusion des périodes de service visées au point A4	
<b>Total B :</b>	.....
<b>Valeur actuelle :</b>	.....
<b>en % du montant total :</b>	.....
<i>C. Partie de la prestation financée en dehors du champ d'application de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension</i>	
<b>Total C :</b>	.....
<b>Valeur actuelle :</b>	.....
<b>en % du montant total :</b>	.....
<b>Partie soumise à imposition (Total B + Total C) :</b>	.....
<b>Valeur actuelle :</b>	.....
<b>En % du montant global :</b>	.....
<i>Lignes à remplir en cas de transfert :</i>	
<b>Impôt retenu :</b>	.....
<b>Cotisation pour l'assurance dépendance :</b>	.....
<b>Montant à transférer :</b>	.....
Date : _____	Date : _____
..... Signature du gestionnaire agréé	..... Pour le Directeur de l'Inspection générale de la sécurité sociale  (Jean-Paul WICTOR)

Régime complémentaire de pension : détermination des montants imposables en cas de	
<input type="checkbox"/> <sup>1</sup> rachat	<input type="checkbox"/> transfert
<input type="checkbox"/> retraite	<input type="checkbox"/> retraite anticipée
<input type="checkbox"/> invalidité	<input type="checkbox"/> décès/survie
<b>PLANS A CONTRIBUTIONS DEFINIES</b>	
Numéro matricule du régime complémentaire de pension : .....	
Nom de l'entreprise : .....	
Nom du responsable du régime : .....	
Nom et prénom du salarié : .....	
Matricule : .....	
Adresse : .....	
CP et Localité : .....	
Etat civil : .....	
Catégorie : .....	
Date d'entrée dans l'entreprise : .....	
Date d'affiliation au plan : .....	
Date de départ de l'entreprise : .....	
Date de liquidation prévue : .....	
Périodes assimilées : .....	
Droits additionnels résultant d'un transfert antérieur : .....	
Droits acquis au 31.12.1999 : .....	
Salaire pris en compte pour la détermination de la dernière contribution : .....	
Prestation sous forme de <input type="checkbox"/> <sup>1</sup> rente <input type="checkbox"/> capital	
<i>Lignes à remplir en cas de rachat de droits acquis :</i>	
- le rachat est prévu au règlement de pension <input type="checkbox"/> <sup>1</sup> oui <input type="checkbox"/> non	
- le rachat est opéré dans le respect d'une des conditions de l'article 13 (1) LRCP	
<input type="checkbox"/> <sup>1</sup> a) départ à l'étranger : nom et adresse du nouvel employeur : .....	
<input type="checkbox"/> b) l'affilié a atteint l'âge de 50 ans au moment de son départ	
<input type="checkbox"/> c) la rente acquise annuelle ne dépasse pas le dixième du SSM annuel	
<input type="checkbox"/> d) le capital acquis ne dépasse pas dix fois le SSM mensuel	
<i>Lignes à remplir en cas de transfert de droits acquis :</i>	
- le transfert est prévu au règlement de pension <input type="checkbox"/> <sup>1</sup> oui <input type="checkbox"/> non	
<input type="checkbox"/> <sup>1</sup> transfert vers le régime de pension du nouvel employeur	
nom, matricule et adresse du nouvel employeur : .....	
<input type="checkbox"/> transfert vers un régime dûment agréé	
nom, matricule et adresse du gestionnaire du régime dûment agréé : .....	
<input type="checkbox"/> transfert vers la Caisse de consignation	
<i>Ligne à remplir en cas de retraite anticipée :</i>	
- montant de la retraite anticipée correspondant aux droits acquis : .....	
<i>Ligne à remplir en cas de décès ou de survie :</i>	
- nom, matricule et adresse du/des bénéficiaires : .....	
La prestation complémentaire de vieillesse, d'invalidité ou de décès est départagée comme suit :	
<b>Valeur actuelle totale des droits acquis <sup>2</sup></b>	Réservé à l'IGSS
<input type="checkbox"/> <sup>1</sup> au moment du départ <input type="checkbox"/> <sup>1</sup> à la date de liquidation :	.....
<b>Montant total des droits acquis <sup>3</sup> au moment de la retraite correspondant à cette valeur actuelle :</b>	.....

<sup>1</sup> A cocher ce qui convient  
<sup>2</sup> La valeur actuelle des droits acquis correspond à la valeur acquise, au moment du départ ou au moment de la liquidation, des contributions exigées par le règlement de pension jusqu'au moment du départ.  
<sup>3</sup> Les montants des droits acquis correspondent à la valeur finale au moment de la retraite des contributions exigées par le règlement de pension jusqu'au moment du départ. Ils sont à indiquer soit en rente, soit en capital selon le choix retenu plus haut.

n° matricule du salarié : _____	
La valeur actuelle totale des droits acquis se subdivise comme suit :	
<i>A. Partie de la prestation non soumise à imposition (son financement ayant été passible de l'impôt au titre de revenu provenant d'une occupation salariée)</i>	
A1 Valeur actuelle des droits acquis après le 31.12.1999 financés par allocation patronale, y compris les droits additionnels résultant d'une assimilation de périodes de services ou d'un transfert	
A2 Valeur actuelle des droits acquis avant le 1.1.2000 dont le financement résulte d'allocations patronales et a été imposé forfaitairement	
- dans le cadre de l'article 142 LIR	
- dans le cadre d'un ancien régime externe (caisse patronale autonome, assurance de groupe)	
A3 Valeur actuelle des droits acquis résultant de cotisations personnelles	
A4 Valeur actuelle des droits acquis relatifs à des périodes de service prestées dans le cadre d'un régime interne au cours d'un détachement situé avant le 1.1.2000 et dont le financement résulte d'allocations patronales et a été soumis à imposition dans le pays de détachement	
<b>Total A :</b>	
<b>en % de la valeur actuelle totale des droits acquis :</b>	
<i>B. Partie de la prestation soumise à imposition :</i>	
Valeur actuelle des droits acquis avant le 1.1.2000 financés par allocation patronale dans le cadre d'un régime interne pour lequel l'option pour l'imposition forfaitaire suivant l'article 142 LIR n'a pas été choisie, à l'exclusion des périodes de service visées au point A4	
<b>Total B :</b>	
<b>en % de la valeur actuelle totale des droits acquis</b>	
<i>C Valeur actuelle de la partie de la prestation financée en dehors du champ d'application de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension</i>	
<b>Total C :</b>	
<b>en % de la valeur actuelle totale des droits acquis :</b>	
<b>Valeur actuelle de la partie soumise à imposition (Total B + Total C) :</b>	
<b>En % de la valeur actuelle totale des droits acquis :</b>	
<i>Lignes à remplir en cas de transfert :</i>	
<b>Impôt retenu :</b>	
<b>Cotisation pour l'assurance dépendance :</b>	
<b>Montant à transférer :</b>	
Date : _____	Date : _____
Pour le Directeur de l'Inspection générale de la sécurité sociale  _____ Signature du gestionnaire agréé	_____ (Jean-Paul WICTOR)

**TRANSFERT : Déclaration des droits dans le régime de pension du nouvel employeur**

Matricule du plan de pension du nouvel employeur : \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_

**Renseignements généraux**

*Employeur actuel*

Nom et raison sociale :  
 Matricule :  
 Responsable :  
 Adresse :  
 Localité :

*Ancien employeur*

Nom et raison sociale :  
 Matricule :  
 Adresse :  
 Localité :

*Salarié*

Nom et prénom :  
 Adresse :  
 Localité :  
 Matricule national :  
 Date d'engagement :

**Données relatives aux droits transférés**

Réservé à l'IGSS

Montant net reçu par l'actuel employeur 

.....	.....
-------	-------

*A remplir dans le cas où le régime de pension de l'actuel employeur est à prestations définies :*

Droits acquis<sup>1</sup>, déterminés suivant le régime de pension actuel et correspondant au montant transféré net d'impôt :

- <sup>2</sup> droits acquis à une rente annuelle de  
 <sup>2</sup> droits acquis à un capital de

Périodes assimilées en contrepartie du transfert (en années et mois)

Droits découlant des périodes assimilées

Prestation additionnelle au moment de la retraite constituée en vue de garantir l'équivalent de la valeur actuelle des droits transférés de l'ancien régime

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Pour le Directeur de  
l'Inspection générale de la sécurité sociale

.....  
Signature du gestionnaire agréé

.....  
(Jean-Paul WICTOR)

<sup>1</sup> par droits acquis, il faut entendre une prestation dans sa valeur au moment de la retraite  
<sup>2</sup> cocher ce qui convient



**TRANSFERT : Déclaration des droits dans le régime dûment agréé**

Matricule du plan de pension de l'ancien employeur : \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_  
 Matricule du régime dûment agréé : \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_

**Renseignements généraux**

*Gestionnaire du régime dûment agréé*

Nom et raison sociale : \_\_\_\_\_  
 Matricule : \_\_\_\_\_  
 Responsable : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Localité : \_\_\_\_\_

*Ancien employeur*

Nom et raison sociale : \_\_\_\_\_  
 Matricule : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Localité : \_\_\_\_\_

*Affilié*

Nom et prénom : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 Localité : \_\_\_\_\_  
 Matricule national : \_\_\_\_\_  
 Date du transfert : \_\_\_\_\_

**Données relatives aux droits transférés**

Réservé à l'IGSS

Montant à transférer <sup>1</sup> brut, tel qu'il a été défini suivant les dispositions du règlement de pension de l'ancien employeur	.....	.....
Impôt retenu	.....	.....
Cotisation pour l'assurance dépendance retenue	.....	.....
Montant net versé dans le régime dûment agréé	.....	.....

*A remplir dans le cas où le régime dûment agréé est à prestations définies :*

Droits acquis <sup>2</sup> , déterminés suivant le régime dûment agréé et correspondant au montant transféré net d'impôt :	.....	.....
<input type="checkbox"/> <sup>3</sup> droits acquis à une rente annuelle de	.....	.....
<input type="checkbox"/> <sup>3</sup> droits acquis à un capital de	.....	.....
Périodes assimilées en contrepartie du transfert (en années et mois)	.....	.....
Droits découlant des périodes assimilées	.....	.....
Prestation additionnelle au moment de la retraite constituée en vue de garantir l'équivalent de la valeur actuelle des droits transférés de l'ancien régime	.....	.....

Date : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Pour le Directeur de  
l'Inspection générale de la sécurité sociale

.....  
Signature du gestionnaire agréé

.....  
(Jean-Paul WICTOR)

<sup>1</sup> il s'agit de la valeur actuelle des droits acquis dans le régime de pension de l'ancien employeur

<sup>2</sup> par droits acquis, il faut entendre une prestation dans sa valeur au moment de la retraite

<sup>3</sup> cocher ce qui convient

**TRANSFERT DE DROITS ACQUIS VERS LA CAISSE DE CONSIGNATION**  
**DECISION DE CONSIGNATION**

Matricule du plan de pension de l'ancien employeur : \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_  
Age normal de retraite prévu dans ce plan :

**Renseignements généraux**

*Créancier (ancien affilié)*

Nom et prénom :  
Adresse :  
Localité :  
Matricule national :  
Date du départ de l'entreprise :

*Débiteur (ancien employeur)*

Nom et raison sociale :  
Matricule :  
Responsable :  
Adresse :  
Localité :

*Trésorerie de l'Etat - Caisse de consignation*

Adresse : 3, rue du St. Esprit  
Localité : L-1475 Luxembourg

**Données relatives aux droits transférés**

Montant à transférer<sup>1</sup> brut, tel qu'il a été défini suivant les dispositions du règlement de pension de l'ancien employeur  
Impôt retenu  
Cotisation pour l'assurance dépendance retenue  
Montant net transféré vers la Trésorerie de l'Etat – Caisse de consignation

Réservé à l'IGSS	
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

**Décision de consignation**

La présente tient lieu de décision administrative émanant de l'Inspection générale de la sécurité sociale au titre de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 29 avril 1999 sur les consignations auprès de l'Etat.

La somme consignée est à garder jusqu'à la date de la retraite (JJ/MM/AAAA) : .....

Date : \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

Pour le Directeur de l'Inspection générale de la sécurité sociale

.....  
(Jean-Paul WICTOR)

<sup>1</sup> il s'agit de la valeur actuelle des droits acquis dans le régime de pension de l'ancien employeur

---



---

*DECISION DE RESTITUTION D'UNE CONSIGNATION*

---



---

**1. Renseignements généraux***Créancier (ancien salarié)*

Nom et prénom :  
 Adresse :  
 Localité :  
 Matricule national :  
 Compte du bénéficiaire :  
 Institut bancaire :

*Débiteur (ancien employeur)*

Nom et raison sociale :  
 Matricule :  
 Responsable :  
 Adresse :  
 Localité :

*Données sur la consignation :*

Numéro de consignation : \_ - \_ - \_ - \_ - \_ - \_ - \_  
 Date de début de la consignation (JJ/MM/AAAA) :  
 Montant initial de la consignation :  
 Date limite de la consignation :

**2. Décision de restitution de consignation**

La présente tient lieu de décision administrative au titre de la restitution de la consignation sous rubrique, conformément à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et au règlement de pension dont relève la consignation en question. Comme ce règlement prévoit la mise à la retraite à l'âge de .....ans, la Trésorerie de l'Etat – Caisse de consignation est mandatée de verser le montant global de la consignation sur le compte du créancier indiqué ci-dessus avec effet au (JJ/MM/AAAA) .....

Date : \_ \_ \_ \_

Pour le Directeur de  
 l'Inspection générale de la sécurité sociale

.....

(Jean-Paul WICTOR)

---



---

*DECISION DE RESTITUTION ANTICIPEE D'UNE CONSIGNATION*

---



---

**1. Renseignements généraux***Créancier (ancien salarié)*

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

Localité : .....

Matricule national : .....

Institut bancaire : .....

Compte bancaire du créancier : .....

Nom de l'ancien employeur : .....

*Données sur la consignation :*

Numéro de consignation :     \_ \_ - \_ - \_ - \_ - \_ - \_ - \_ -

Date de début de la consignation (JJ/MM/AAAA) : .....

Montant initial de la consignation: .....

Date limite de consignation prévue initialement: .....

**2. Décision de restitution de consignation**

- <sup>1</sup> L'Inspection générale de la sécurité sociale autorise sur base de l'article 12 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension une restitution du montant consigné sous le présent numéro de consignation en vue d'un transfert du montant consigné

- vers le régime complémentaire de pension du nouvel employeur du bénéficiaire
- vers le régime dûment agréé spécifié ci-dessous.

*Employeur ou gestionnaire du régime dûment agréé*

Nom et raison sociale : .....

Matricule : .....

Adresse : .....

Localité : .....

Compte bancaire : .....

Institut bancaire : .....

La Trésorerie de l'Etat – Caisse de consignation est mandatée de verser le montant global de la consignation à l'employeur ou au gestionnaire désigné ci-dessus.

- L'Inspection générale de la sécurité sociale autorise sur base de l'article 13 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension une restitution du montant consigné sous le présent numéro de consignation au titre de

- <sup>1</sup> rachat conformément à l'article 13, (1), a) LRCP
- <sup>1</sup> rachat conformément à l'article 13, (1), b) LRCP.

La Trésorerie de l'Etat – Caisse de consignation est mandatée de verser le montant global de la consignation au compte bancaire du créancier désigné ci-dessus.

Date : \_ \_ - \_ - \_

Pour le Directeur de  
l'Inspection générale de la sécurité sociale

.....  
(Jean-Paul WICTOR)

---

<sup>1</sup> cocher ce qui convient

## BIBLIOGRAPHIE

### A) Législation :

#### a) *Législation nationale* :

- loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension (Mém. A No 74)
- loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (Mém. A No 35)
- loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel
- loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975 (texte coordonné du 20 septembre 1979, Mémorial A 1979)
- le Nouveau code de procédure civile
- loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire
- loi du 8 juin 1999 créant les fonds de pension sous forme de sociétés d'épargne-pension à capital variable (sepcav) et d'association d'épargne-pension (assep) (Mém. A No 70)
- loi du 1er août 2001 portant modification de certaines dispositions de la loi du 8 juin 1999 créant les fonds de pension sous forme de sociétés d'épargne-pension à capital variable (sepcav) et d'association d'épargne-pension (assep) (Mém. A No 107)
- loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu
- loi du 21 décembre 2001 portant réforme de certaines dispositions en matière des impôts directs et indirects (Mém. A No 157)
- règlement grand-ducal du 31 août 2000 portant exécution de l'article 26, paragraphe 3, de la loi modifiée du 6 décembre 1991 sur le secteur des assurances et relatif aux fonds de pension soumis au contrôle prudentiel du Commissariat aux assurances (Mém. A No 99)
- règlement grand-ducal du 15 janvier 2001 fixant les bases techniques servant à la détermination du financement minimum et du déficit des obligations résultant des périodes passées prévues par les articles 19, 51 et 53 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension (Mém. A No 16)
- règlement grand-ducal du 14 août 2001 relatif aux modalités d'application de la déductibilité fiscale dans le chef de l'entreprise prévu par l'article 31, alinéa 3 de la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension (Mém. A No 108)
- règlement grand-ducal du 27 novembre 2001 portant prorogation du délai de mise en conformité des régimes complémentaires de pension (Mém. A No 143)

#### b) *Législation CEE* :

Règlement (CEE) No 1408/71 du Conseil du 14 juin 1971 relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

Directive 80/987/CE du Conseil du 20 octobre 1980 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur telle que modifiée par la directive 2002/74/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002

Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté

Directive 77/187/CE du Conseil du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des Etats-membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissement

Directive 98/50/CE du Conseil du 29 juin 1998 modifiant la directive 77/187 concernant le rapprochement des législations des Etats-membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements

Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements

Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale

#### **B) Jurisprudence :**

CJCE arrêt du 17 mai 1990 Barber contre Royal Exchange Assurance (Recueil 1990, p.I -1889)

CJCE arrêt du 6.10.1993, affaire C-109/93 Ten Oever (Rec. 1993 I p. 4879)

CJCE arrêt du 14.12.1993, affaire C-110/91 Moroni (Rec. 1993 I p. 6591)

CJCE arrêt du 22.12.1993, affaire C-152/91 Neath (Rec. 1993 I p. 6953)

CJCE arrêt du 28. 9. 1994, affaire C-200/91 Coloroll (Rec. 1194 I p. 4389)

#### **C) Convention bilatérale :**

Convention entre la République fédérale d'Allemagne et le Grand-Duché de Luxembourg relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité des régimes complémentaires de pension signée à Berlin en date du 22 septembre 2000 (Mémorial 2001, A, No 140, page 2905)

#### **D) Doctrine :**

Prévoyance complémentaire d'entreprise : EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE, 1996

Memento des retraites: analyse comparée des régimes de base et complémentaires des salariés et des fonctionnaires dans la CEE, Pierre Guillaume d'Herbais, Comité européen de réflexion sur les retraites Ed. Medium Communication, 1990

Votre Retraite?, Paul MAILLARD, Ed. CASTELANGE DIFFUSION, 1990

L'entreprise et le droit du travail, Patrick HUNOUT : cahiers du CIRAC, 1993

Les pensions complémentaires après la loi COLLA : les cahiers de l'Assurance 1996, Union Professionnelle des entreprises d'Assurances

**E) Documents parlementaires :**

Documents parlementaires No 4341 relatifs à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension

**F) Divers :**

Aperçu sur la législation de la sécurité sociale au Grand-Duché de Luxembourg, Inspection générale de la sécurité sociale, novembre 2001

Rapport de la Commission sur l'état d'application de la directive 77/187/CEE concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements

Communication de la Commission "Vers un marché unique pour les retraites complémentaires" (COM/99/0124 final), du 11 mai 1999

Le Livre vert sur les retraites complémentaires dans le marché unique (Doc COM (97) 283 final)

Rapport annuel 2001 du PSVaG, Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Merkblätter du Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Gutachten zur künftigen Funktionsfähigkeit der Insolvenzversicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein, VvaG, Prof. Dr. Wolfgang GERKE, Erlangen-Nürnberg / Prof. Dr. Klaus HEUBECK, Köln, publié dans BetrAVG 5 /2002, Zeitung der ABA (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V., Heidelberg).

