

Plans de pension d'entreprises

La progressivité des contributions en fonction de l'âge

La Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) vient de rendre un arrêt, ce 26 septembre 2013, relatif à la problématique de la non-discrimination sur base de l'âge: dans le cadre d'un plan de pension, une entreprise peut-elle moduler le montant de ses contributions en fonction de l'âge des affiliés ou s'agit-il là d'une discrimination? C'est la première fois que la Cour était appelée à se prononcer sur cette question.

Une directive européenne 2000/78 a posé un cadre général pour lutter contre la discrimination liée à différents critères: la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et ce, notamment sur le plan des conditions de travail. Mais cette directive permet, sous certaines conditions, de justifier des différences de traitement fondées, entre autres, sur l'âge. C'est le cas lorsque celles-ci sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment au niveau de la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

En outre, chaque Etat peut aussi prévoir – 2e type de dérogations – que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, la fixation, pour les régimes complémentaires de pension, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations basées sur le sexe. Au Grand-Duché, ces différents principes figurent dans le Code du travail.

Un financement global en fonction de l'âge

Le cas soumis à la CJUE concernait une certaine Mme Kristensen, engagée dans le service après-vente d'une société danoise. Celle-ci dispose d'un plan de pension prévoyant l'affiliation automatique de ses salariés au terme de 9 mois d'ancienneté. Son financement est partagé: 2/3 des contributions à charge de l'employeur et 1/3 pour le salarié. Le montant de ces contributions est déterminé sous forme d'un pourcentage du salaire de base, ce taux progressant avec l'âge des affiliés:

- moins de 35 ans: part personnelle de 3% et part patronale de 6% ;
- de 35 à 45 ans: part personnelle de 4% et part patronale de 8% ;
- plus de 45 ans: part personnelle de 5% et part patronale de 10%.

Mme Kristensen étant âgée de 29 ans, son employeur avait, par conséquent, versé, en sa faveur, 6% de son salaire, elle-même étant redevable de cotisations personnelles à concurrence de 3% de ce salaire. La rémunération mensuelle touchée par Mme Kristensen était ainsi composée de son salaire de base contractuel, soit 21.500 DKK par mois, majoré d'une allocation patronale de 6%, si bien que pour la Cour, on pouvait

considérer que son salaire mensuel s'élevait, au total, à 22.790 DKK. Si cette dame avait été âgée entre 35 et 45 ans, elle aurait en revanche obtenu 23.220 DKK par mois du fait d'une allocation patronale plus élevée; elle aurait même pu revendiquer un salaire mensuel de 23.650 DKK, allocation patronale comprise, si elle avait eu plus de 45 ans.

Après un an de service, elle démissionna et réclama à son ancien employeur, en vertu de la loi anti-discrimination, le paiement d'une somme correspondant à 9 mois de salaire à titre d'indemnité ainsi que des arriérés d'allocations patronales correspondant au taux applicable aux affiliés de plus de 45 ans, au motif que ce plan de pension engendrait une discrimination sur base de l'âge. Saisie de ce litige, la juridiction danoise interrogea la CJUE en la matière.

Allocations patronales = rémunération

A l'examen de ce dossier, la Cour confirme tout d'abord, et sans véritablement de surprise, qu'un régime complémentaire de pension relève du champ d'application de la directive anti-discrimination dans la mesure où celle-ci s'applique notamment aux conditions de travail, comprenant par-là les conditions de rémunération. Selon une jurisprudence constante de la Cour, il y a en effet lieu d'entendre par «rémunération», «tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient payés, serait-ce indirectement, par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier». La notion de rémunération comprend donc l'avantage généré par l'affiliation à un plan de pension et ce, quel que soit le type de régime: «Defined Benefit» ou «Defined Contribution».

Dans le cas danois, il s'agissait d'un régime à contributions définies (où l'engagement de pension de l'employeur se limite à verser le montant des contributions fixé par le règlement de pension). De telles allocations patronales constituent un avantage en espèces, octroyé par l'employeur à son salarié en raison de l'emploi de ce dernier: il s'agit donc bien d'une «rémunération». Ce point étant réglé, il s'agit alors de se demander si le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, s'oppose ou non à l'existence d'un tel régime de retraite en vertu duquel un employeur verse des allocations croissant avec l'âge. Cette différence de traitement entre affiliés est-elle admise au regard de la directive anti-discrimination?

Dérogation restrictive

Pour ce faire, pourrait-on se raccrocher à la dérogation prévue par la directive quand elle stipule que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, la fixation d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité? Pour la Cour, à partir du moment où il s'agit d'une exception au principe général de non-discrimination, celle-ci doit nécessairement s'interpréter de manière restrictive. Ainsi, elle n'a tout d'abord vocation à ne s'appliquer qu'aux seuls régimes qui couvrent les risques de vieillesse et d'invalidité, à l'exclusion ainsi du risque de décès. Ensuite, encore faut-il que la situation examinée (le caractère progressif

des allocations patronales) relève bien des hypothèses prévues, à savoir la fixation «d'âges d'adhésion ou d'admissibilité» aux prestations de retraite. Or, le régime danois ne fixe aucun âge d'adhésion puisque les salariés de l'entreprise concernée y participent automatiquement après 9 mois d'ancienneté.

Les gouvernements danois, belge, et allemand ainsi que la Commission européenne, avaient bien fait valoir que cette dérogation devait s'interpréter comme pouvant s'appliquer, non seulement à la fixation d'âges d'adhésion et d'admissibilité aux prestations de retraite, mais également, a fortiori, aux formes moins sévères de distinctions fondées sur l'âge comme celle qui était soumise à la Cour. L'avocat général appuyait aussi cette position: sur base de la directive, l'entreprise danoise aurait, en effet, pu mettre en place un régime excluant, par exemple, les salariés de moins de 35 ans. Ce qui aurait eu des conséquences plus lourdes qu'une affiliation de ces salariés à un régime, assortie du versement d'allocations moins élevées que celles octroyées à des salariés plus âgés. Dès lors, l'avocat général en avait conclu qu'un tel régime devait être licite sur base de cette dérogation. Cette argumentation fut pourtant balayée par la Cour de Justice: d'une part, la progressivité des allocations patronales est de nature à produire des effets allant au-delà d'une simple fixation d'âges pour l'adhésion ou l'admissibilité aux prestations de retraite.

Et d'autre part, la dérogation permise doit faire l'objet d'une interprétation restrictive. Dès lors, ont vocation à relever du champ d'application de cette dérogation au critère d'âge, non pas l'ensemble des éléments caractérisant un régime complémentaire de pension couvrant les risques de vieillesse et d'invalidité, tels que, notamment, la détermination du montant des contributions à ce régime, mais uniquement ceux qui y sont expressément mentionnés (c'est-à-dire les âges d'affiliation et d'admissibilité aux prestations de retraite et d'invalidité). Puisque cette progressivité de contributions en fonction de l'âge ne relève pas de ce type de dérogation, il convient alors d'examiner si cette situation peut être justifiée autrement, à savoir par un objectif légitime, en termes de politique de l'emploi, du marché du travail ou de formation professionnelle.

Justifier d'un objectif légitime

L'entreprise a fait valoir que son régime de retraite vise, en premier lieu, à permettre, d'une part, aux travailleurs âgés qui sont engagés à un stade avancé de leur carrière, de se constituer une épargne-retraite raisonnable durant une période d'affiliation relativement courte. D'autre part, il viserait à y intégrer les jeunes travailleurs à un stade précoce, tout en leur permettant de disposer d'une plus grande partie de leur salaire, compte tenu du prélèvement de cotisations personnelles plus faibles dans leur chef. Ce régime permettrait ainsi à l'ensemble des salariés de cette entreprise de se constituer une épargne raisonnable dans l'optique de leur départ à la retraite. L'entreprise a, en outre, ajouté que cette progressivité des contributions était justifiée, en second lieu, par la nécessité de couvrir les risques de décès, d'incapacité et de maladies graves, dont le coût augmente évidemment avec l'âge. Or, une partie de ces contributions sert précisément à couvrir ces risques. Ce qui justifie une majoration des contributions avec l'âge des affiliés.

A la lumière de ces considérations, la Cour estima dès lors ces objectifs légitimes: ils tenaient compte des intérêts de l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans le cadre de préoccupations relevant de la politique sociale, de l'emploi et du marché du travail, dans le but de leur assurer un montant raisonnable à la retraite.

Ceci étant dit, il s'agit encore de vérifier que ce régime de progressivité des contributions sur base de l'âge, respecte bien le principe de proportionnalité, c'est-à-dire qu'il est «approprié et nécessaire» à la poursuite des objectifs avancés. Dans ce dossier danois, il apparaît que, grâce à l'application aux travailleurs âgés d'un taux de contributions plus élevé, ceux-ci peuvent se constituer un capital-retraite raisonnable, même dans l'hypothèse où leur affiliation au plan de pension est relativement tardive.

D'autre part, cette progressivité permet également aux jeunes travailleurs de s'affilier à ce régime, dès lors que celui-ci est accessible à tout salarié indépendamment de son âge, tout en faisant supporter aux intéressés une charge financière moins lourde. En outre, l'application aux travailleurs plus âgés d'un taux de contributions plus élevé se justifie dans la mesure où une part plus importante de celles-ci est destinée à la couverture des risques de décès, d'incapacité et de maladies graves. Dans de telles conditions, il n'apparaît pas déraisonnable de considérer que la progressivité des cotisations en fonction de l'âge rencontre bien le principe de proportionnalité.

Mais ce n'est pas tout: pour qu'un système de ce type soit acceptable, il faut encore qu'il atteigne ces objectifs, d'une manière cohérente et systématique. Dès lors, il reviendra toujours à la juridiction nationale de le vérifier, tout en veillant à ce que cette progressivité des contributions n'aille pas au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour atteindre les objectifs poursuivis. Pour ce faire, elle devra notamment rechercher si les atteintes résultant de la différence de traitement liée à l'âge sont bien compensées par les avantages attachés au régime complémentaire de pension.

Dans le cas danois, la Cour conseille à la juridiction nationale de tenir compte du fait, d'une part, que Mme Kristensen a tiré des avantages de ce régime, dans la mesure où elle a bénéficié de contributions versées en sa faveur par son employeur, et d'autre part, que le montant moins élevé de ces allocations patronales correspond aussi à un prélèvement plus faible de cotisations personnelles, si bien que le pourcentage du salaire de base appliqué à ses cotisations personnelles était moins élevé que celui à charge d'un travailleur âgé de plus de 45 ans. Il appartient ainsi à la juridiction nationale de mettre en balance ces éléments.

Conclusion de la Cour de Justice: la directive européenne anti-discrimination ne s'oppose donc pas à un régime complémentaire de pension en vertu duquel un employeur verserait des contributions progressives en fonction de l'âge des affiliés, à condition que cette différence de traitement soit appropriée et nécessaire pour atteindre un objectif légitime, ce qu'il appartient à chaque fois à la juridiction nationale de contrôler. Et à cette occasion, il s'agira évidemment de prendre en compte tous les éléments constituant la structure du régime de retraite concerné.

Le cas danois étant assez spécifique, les justifications avancées ici ne pourront certainement pas être transposées telles quelles dans d'autres cas de figure. Et s'il s'avérait que l'objectif est plutôt de fidéliser les salariés à l'entreprise, il serait alors préférable de lier le montant des contributions à l'ancienneté dans l'entreprise plutôt qu'à l'âge des salariés. C'est en effet un moyen moins contraignant dans la mesure où «l'ancienneté» ne figure pas dans la palette des critères anti-discrimination de l'Union.

Pierre DOYEN
Conseiller juridique
ESOFAC Luxembourg SA
www.esofac.lu

La BIL affiche des résultats solides au 1^{er} semestre 2013

La Banque Internationale à Luxembourg (BIL), doyenne des banques privées au Luxembourg, annonce ses résultats financiers pour le premier semestre 2013. Les résultats des six premiers mois de l'année confirment une performance solide des activités commerciales ainsi que des activités de marchés ayant bénéficié d'une gestion particulièrement dynamique. Forte du soutien de ses actionnaires, Precision Capital, une société anonyme de droit luxembourgeois détenant des participations dans des établissements bancaires, et le Grand-Duché de Luxembourg, la BIL a pu se concentrer pleinement sur ses ambitions de croissance, de développement commercial et d'expansion géographique à l'horizon 2015.

Le développement commercial au service des clients

«Au quotidien, la BIL et ses collaborateurs ne cessent de développer notre offre commerciale afin de garantir l'excellence et la variété de nos produits et services dans l'intérêt de nos clients», souligne François Pauly, Administrateur délégué de la BIL. A titre d'exemple, les applications web et mobile (BILnet et BILnet Mobile) de la banque ont fait peau neuve, afin d'offrir aux clients encore plus de confort, de facilité et de sécurité dans la réalisation de leurs opérations bancaires. La banque a également mis en place un service d'accès internet Wi-Fi gratuit dans toutes les agences de la BIL,

devenant ainsi la première banque de la Place à généraliser cette offre.

Un nouveau service de dépôts de billets servibank+, disponible 24h/24, destiné aux particuliers et aux commerçants a été mis en place et sera déployé sur l'ensemble du réseau des agences de la BIL d'ici fin 2013. La banque a également adapté les horaires d'ouverture de ses agences, afin de se rendre encore plus disponible pour sa clientèle, devenant ainsi la seule grande banque du pays à accueillir sa clientèle jusqu'à 19 heures, tous les mercredis sur rendez-vous, pour des entrevues réservées au conseil. La banque privée a renforcé son offre commerciale destinée à sa clientèle privée et professionnelle avec des produits et services qui se veulent progressifs en fonction des besoins des clients. La BIL affiche également de nouvelles couleurs pour son activité de banque privée à travers une communication renouvelée, riche en symbolique et fondée sur une nouvelle baseline: «A vos côtés, pour vous».

Une croissance solide des résultats

Les activités de banque de détail, de banque des entreprises et de banque privée confirment leurs performances solides au cours du premier semestre 2013. Les activités de marchés et la gestion de la dette de la banque ont également contribué à ces bonnes performances. Au 30 juin 2013, la BIL affiche un résultat net de 67 millions d'euros (91 millions d'euros avant impôts), en forte hausse comparé au résultat de juin 2012 (+49 millions d'euros), soit une progression de plus de 270%. Les dépôts clients bilantaires ont progressé de 5% pour atteindre 12,1 milliards d'euros et les crédits ont enregistré une hausse de 2,1% à 9,8 milliards d'euros. En dépit d'un environnement macroéconomique national qui reste difficile, les crédits hypo-

thécaires ont progressé de 3,1% au Luxembourg. Au 30 juin 2013, les ratios de solvabilité Bâle II de la BIL s'établissent à 18,75% pour le ratio CAD et à 12,88% pour le ratio Tier 1, niveaux largement supérieurs aux exigences réglementaires (8% pour le ratio CAD et 4% pour le ratio Tier 1).

«Au cours des six derniers mois, l'activité commerciale de la BIL s'est révélée particulièrement dynamique et a pu largement contribuer à ces bons résultats. En tant que banque universelle d'une importance systémique au Luxembourg, le soutien à l'économie nationale et notamment aux entreprises et aux particuliers, reste comme par le passé au cœur de nos activités. A ce jour, les annonces en matière d'échange automatique d'informations n'ont pas engendré de répercussions significatives sur les performances de la banque privée. Il faut néanmoins s'attendre à une certaine volatilité des résultats de ce métier dans les mois à venir. Toutefois, la BIL accompagne et propose des solutions adaptées aux besoins des clients confrontés à ces changements réglementaires», déclare François Pauly.

Expansion géographique et recentrage d'activités non stratégiques

Conformément aux décisions du Conseil d'administration annoncées au mois d'avril dernier, la BIL élargit sa présence géographique et recentre certaines de ses activités dans le cadre de son plan de croissance stratégique à l'horizon 2015. Depuis fin août 2013, Banque Internationale à Luxembourg, Belgique, SA, la nouvelle succursale de la BIL à Bruxelles, est pleinement opérationnelle et a pu accueillir ses premiers clients et prospects. Elle s'adresse en premier lieu à une clientèle privée résidente en Belgique, mais également à des Independent Financial Advisers et des

Family Offices. Cette nouvelle succursale est dirigée par Bernard Mommens, actuellement Secrétaire général de la BIL.

«L'ouverture d'une succursale en Belgique est un projet ambitieux que la BIL envisageait depuis plusieurs années et je me réjouis qu'il ait pu se concrétiser dans les meilleures conditions. L'expertise de la BIL en matière de gestion et structuration transfrontalière de patrimoine, renforcée par les nombreux atouts de l'offre luxembourgeoise, permettra à notre banque de se distinguer sur le marché belge», explique Bernard Mommens. Le 28 juin 2013, la BIL a créé BIL Manage Invest SA, une filiale au Luxembourg, dans le cadre des activités régies par la directive AIFM (Alternative Investment Fund Managers). Face aux contraintes réglementaires liées à cette nouvelle directive, la BIL a pris l'initiative de constituer sa propre société de gestion indépendante qui agit pour compte propre mais également pour compte de tiers. BIL Manage Invest est actuellement dotée d'un effectif de quatre personnes. Fin juin, la BIL a pris la décision de céder l'activité de BIL Finance implantée à Paris, compte tenu du caractère non stratégique de ses activités.

Emploi stable et nouvelles recrues au sein du management

Au cours des six derniers mois, l'emploi est resté stable au sein de la BIL avec un effectif de 1.950 collaborateurs au Luxembourg au 30 juin 2013. La banque a procédé au recrutement de 55 jeunes diplômés et professionnels expérimentés et le management s'est doté de deux nouvelles recrues avec l'arrivée de Mme Carole Wintersdorff, nommée nouveau Secrétaire général de la BIL, en remplacement de Bernard Mommens et de M. Thierry López, nommé Head of Risk Management.