

## Pensions complémentaires d'entreprises

## Une Directive « Portabilité des droits » à la portée réduite

L'an dernier, le Conseil européen avait ressuscité l'ancienne directive dite « Portabilité » pour en faire une directive relative « aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les Etats membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire ». Une directive au titre ronflant mais dont la portée, à l'analyse, s'avère particulièrement réduite.

## Quasi-absence de réglementation européenne

Si des règles existent bien au niveau européen afin d'assurer un minimum de coordination entre les régimes légaux de sécurité sociale des différents Etats membres, en revanche, il n'existe quasiment aucune réglementation dans le domaine des pensions complémentaires d'entreprises, celles qui relèvent de ce qu'il est coutume d'appeler, le 2<sup>e</sup> pilier des pensions. Une seule directive datant de 1998, a effleuré la question. Mais elle se bornait à énoncer quelques principes relativement généraux qui ne représentaient pas d'avancées significatives.

Premièrement, il était prévu que lorsqu'un affilié quitte un régime complémentaire de pension et opte pour le maintien de ses droits acquis au sein du régime de son ancien employeur, une égalité de traitement devait être assurée entre ces affiliés, sans distinguer entre ceux qui restaient au sein du même Etat membre et ceux qui rejoignaient un autre Etat de l'Union. En second lieu, cette directive garantissait la possibilité de paiements transfrontaliers: une pension complémentaire devait pouvoir être payée, sans restriction aucune, aux affiliés et ayants droit résidant dans d'autres Etats que l'Etat dans lequel cette pension avait été constituée.

Par ailleurs, quelques règles spécifiques furent également prévues, au niveau social, en cas de détachement au sein d'un pays de l'Union. Ces règles se calquaient sur les principes retenus en matière de sécurité sociale, prévoyant qu'un travailleur détaché restait assujéti à son régime d'origine.

Dans la même logique, la directive stipulait, au niveau des plans de pension, que: pendant la durée du détachement dans un autre Etat membre, les contributions, tant de l'employeur que du travailleur, continuaient d'être affectées au financement du plan de pension auquel ce travailleur était affilié avant son détachement. Un salarié luxembourgeois est, par exemple, détaché auprès d'une entreprise belge pour y prester durant quelques mois. S'il était affilié à un plan de pension mis en place par son employeur luxembourgeois, cette affiliation était maintenue, le financement de ce plan se poursuivant normalement pendant la durée de son détachement; en corollaire, le travailleur détaché et son employeur étaient évidemment, tous deux, exemptés de toute obligation de verser des contributions dans le régime complémentaire de pension de l'entreprise dans laquelle ce travailleur était

détaché. De toute façon, ce dernier ne pouvait y être affilié dans la mesure où son contrat de travail d'origine était maintenu durant son détachement.

Si cette problématique du détachement a ainsi été réglée au niveau social, il n'en a cependant rien été au niveau fiscal. Ce qui, aujourd'hui encore, ne manque pas de poser de sérieux problèmes pour les acteurs concernés par cette problématique.

Enfin, dernier point de cette directive de 1998, l'affilié qui fait usage de son droit à la libre circulation au sein de l'Union, doit pouvoir obtenir des informations quant aux conséquences de l'exercice de ce droit, sur sa pension complémentaire. Au Luxembourg, tous ces principes ont été intégrés dans la loi du 8 juin 1999 qui encadre les régimes complémentaires de pension depuis 2000.

## Un premier projet de directive rejeté

En 2005, et après 15 ans de palabres, la Commission européenne souhaita aller un cran plus loin et déposa à cet effet le projet d'une directive « Portabilité ». Il s'agissait, essentiellement, de donner à un affilié à un plan de pension, quittant son employeur, la possibilité de transférer, le cas échéant, ses droits acquis dans un autre Etat de l'Union européenne.

Ce projet de directive s'appuyait aussi sur deux autres principes:

- L'introduction d'une durée de carrière maximale au terme de laquelle le travailleur devait obtenir des droits acquis. La Commission proposait alors un délai de 2 ans.
- Les droits acquis des « dormants » (c'est-à-dire des affiliés ayant choisi de maintenir leurs droits au sein de leur ancien régime complémentaire de pension) devaient aussi bénéficier d'une certaine protection.

Mais ce projet à peine déposé, la Commission essuya un véritable tir de barrage de la part de certains Etats membres qui refusaient catégoriquement de permettre un transfert international de droits acquis. Dès lors, ce projet de directive fut vite enterré... jusqu'à ce qu'il soit repris l'an dernier, à la surprise générale, par la présidence irlandaise de l'Union. Celle-ci dégagna un accord des Etats membres à ce sujet.

Toutefois, à l'analyse, il appert que le texte en résultant a été fameusement édulcoré en regard du projet initial. De « portabilité », il n'en est, en tout cas, plus du tout question: il est clairement spécifié que la directive « ne prévoit pas le transfert des droits à pension acquis. Toutefois, pour faciliter la mobilité des travailleurs entre les Etats membres, il convient que les Etats membres s'efforcent d'améliorer, dans la mesure du possible, la transférabilité des droits à pension acquis, notamment lorsque de nouveaux régimes complémentaires de pension sont créés ». La Commission européenne marche manifeste-

ment sur des œufs: dans ses considérants, la directive insiste d'ailleurs prudemment sur le fait qu'elle ne remet nullement en cause le droit des Etats d'organiser leurs propres systèmes de pension. Et dans le cadre de la transposition de cette directive en droit national, il n'est pas fait obligation aux Etats membres, d'instaurer une législation prévoyant la mise en place de régimes complémentaires de pension si ce n'est pas encore le cas. Bref, il s'agit d'un texte assez frileux, ressemblant plutôt à un simple catalogue de bonnes intentions.

## Les principes de la directive

Au terme de son parcours législatif, ce projet de directive fut finalement voté par le Parlement européen, in extremis, juste avant sa dissolution pour cause d'élections. La directive a ainsi pu être publiée au Journal officiel du 30 avril dernier; comme tout instrument de ce type, elle doit maintenant encore faire l'objet d'une transposition dans le droit national de chacun des Etats membres avant d'être génératrice de droits pour les affiliés. Cette transposition doit avoir eu lieu, au plus tard, pour le 21 mai 2018. Par ailleurs, la directive ne s'appliquera qu'aux « périodes d'emploi accomplies après sa transposition dans le droit national », sans autres précisions. Il reviendra dès lors au législateur de chaque Etat de bien baliser son application dans le temps.

Les principes tirés de cette nouvelle directive, peuvent se résumer comme suit:

- La directive s'applique exclusivement aux régimes complémentaires de pension tels que nous les entendons dans le cadre de la loi du 8 juin 1999: à savoir, tout régime de retraite professionnelle, lié à une relation de travail et destiné à financer une pension complémentaire pour travailleurs salariés.
- Cela concerne uniquement les prestations financées en vue de la retraite. La directive ne s'applique pas aux prestations en cas d'invalidité et de décès (exception faite en matière d'information voir ci-après).
- La directive s'applique à tous les régimes complémentaires de pension, peu importe qu'ils fassent l'objet d'un financement externe ou interne. Toutefois, elle ne concernera pas les régimes qui ont été fermés, avec la conséquence que ces régimes n'acceptent plus de nouveaux affiliés: en effet, l'introduction des nouvelles exigences prévues par la directive, pourrait représenter une charge injustifiée pour ces régimes. Il en est de même des régimes complémentaires de pension qui seraient soumis à des mesures de redressement en raison de leur situation financière. Cette exclusion du champ d'application de la directive prend cependant fin au terme de cette période de redressement.
- L'Union européenne étant seulement compétente ici en matière de libre circulation des travailleurs, cette directive ne s'applique qu'aux seuls affiliés ayant quitté leur entreprise et qui partent exercer un emploi dans un autre Etat membre. Elle ne concerne donc pas les affiliés qui se déplacent à l'intérieur d'un même Etat. Dans le premier cas de figure (départ pour un autre pays européen), la directive prévoit - et c'est en fait sa principale disposition - que la période d'acquisition des droits ne pourra plus excéder 3 ans de service. Rappelons qu'actuellement, au Grand-Duché, la réglementation en matière de plan de pension, permet d'imposer une période maximale de 10 ans de service avant de pouvoir prétendre à des droits (résultant d'un financement patronal). Evidemment, si la nouvelle règle des 3 ans n'est applicable qu'aux

seuls travailleurs partant ainsi exercer leurs talents à l'étranger, elle induira une différence de traitement, difficilement justifiable, entre affiliés à un même plan de pension. C'est pourquoi la directive invite, dans le même temps, les Etats à appliquer des règles identiques pour les affiliés qui changent d'emploi, tout en restant au sein du même Etat (mais c'est aux Etats qu'il reviendra d'en décider).

- Lorsqu'un âge minimal est fixé pour l'acquisition de droits à pension complémentaire, celui-ci ne peut pas être supérieur à 21 ans pour les travailleurs sortants. A ne pas confondre toutefois avec l'âge minimal d'affiliation qui n'est pas traité dans cette directive dans la mesure où, pour la Commission, il ne constitue pas un obstacle au principe de libre circulation.
- En cas de sortie sans droits acquis (au niveau des allocations patronales), obligation est faite de « rembourser » les cotisations personnelles éventuellement versées par les travailleurs qui vont exercer leur activité dans un autre Etat. Cela revient en fait à considérer que les droits constitués par de telles cotisations personnelles sont toujours acquis immédiatement, sans aucune restriction. Ce n'est que pure logique dans la mesure où ces contributions ont été prélevées sur la rémunération des affiliés. Le montant qui leur sera alloué, pourra cependant varier selon qu'ils supportaient ou non un certain risque financier dans le cadre du régime mis en place. Aujourd'hui, ce principe en termes de « droits acquis » figure déjà dans la réglementation luxembourgeoise et s'applique à tout travailleur, qu'il parte à l'étranger ou demeure sur le marché local.
- L'affilié qui quitte son employeur avec des droits acquis doit toujours avoir la possibilité de les maintenir dans le régime dans lequel ils ont été constitués. Néanmoins, en cas de « faibles » montants (ce seuil est à fixer par chacun des Etats concernés), vu les coûts de gestion qui peuvent s'avérer excessifs, le rachat peut être imposé comme c'est actuellement prévu dans la réglementation luxembourgeoise. En outre, un traitement équivalent doit être garanti entre les droits des dormants (qui ont opté pour le maintien de leurs droits au sein du régime de leur ancien employeur), d'une part et ceux des affiliés actifs, d'autre part.
- Enfin, sur demande, les affiliés actifs et les « dormants » (de même aussi que les bénéficiaires survivants) ont droit à certaines informations quant à leurs droits en matière de pension complémentaire (conditions d'acquisition de ces droits, conséquences en cas de cessation d'emploi, valeur des droits...). Ces informations doivent être communiquées d'une manière claire, par écrit et dans un délai raisonnable. Les Etats peuvent toutefois prévoir qu'il n'y a aucune obligation de les transmettre plus d'une fois par an. La directive ajoute aussi qu'en cas d'octroi anticipé de ces droits à pension sous forme de capital, l'affilié devra être invité à se renseigner sur les possibilités d'investir ce capital en vue d'en obtenir une rente.

Cette directive fixe donc des prescriptions minimales, ce qui laisse évidemment toujours aux Etats membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. Mais en tout état de cause, la mise en œuvre de cette directive ne peut aucunement justifier une réduction des droits existant déjà en cette matière. A ce stade, il restera donc à suivre la manière dont le législateur luxembourgeois traduira ces principes dans sa propre réglementation.

Pierre DOYEN  
Conseiller juridique  
ESOFAC Luxembourg SA  
[www.esofac.lu](http://www.esofac.lu)

## Les pronostics pays d'Euler Hermes

## Coupe du monde 2014 des défaillances d'entreprises

À l'échelle mondiale, le nombre de défaillances devrait reculer de 8% en 2014 mais rester 13% au-dessus des niveaux d'avant-crise, selon les dernières perspectives économiques mondiales d'Euler Hermes. L'environnement macroéconomique et financier attendu en 2014-2015 devrait permettre aux défaillances d'entreprises d'enregistrer leur cinquième année consécutive de baisse. Dans les économies avancées, la croissance du PIB devrait se redresser (+2% en 2014), tandis que les pays émergents (dont la croissance est estimée à +4,3% cette année) continueront de faire preuve de résistance, alors que la frénésie liée aux politiques monétaires non conventionnelles retombe.

«De manière générale, l'année 2014 semble prometteuse, mais cela ne signifie pas nécessairement que les entreprises sont toutes remontées en première division», souligne Wilfried Verstraete, Président du Directoire d'Euler Hermes. «Si les résultats opérationnels s'améliorent, bon nombre d'entreprises voient leur chiffre d'affaires stagner,

ce qui témoigne d'une intensification de la concurrence et de la persistance de turbulences. En outre, la baisse du nombre de défaillances ne doit pas éclipser le fait que le risque d'impayés demeure une réalité dans un monde où la croissance accélère.»

L'étude menée par Euler Hermes dans 42 pays montre que le volume mondial de défaillances ne devrait pas retrouver ses niveaux d'avant-crise d'ici 2015. La baisse attendue en 2015 sera limitée (-3%), en particulier en Europe.

## Pronostics pays

Les analyses d'Euler Hermes par pays, secteur et taille d'entreprise mettent en lumière une reprise du tissu industriel très hétérogène, révélant quatre grandes poches de risques:

- Dans certains pays - Allemagne, Autriche, Canada, États-Unis, Japon et autres pays du Sud-Est asiatique, Royaume-Uni et Suisse - le nombre de défaillances est déjà redescendu à de bas niveaux. Les défaillances connaîtront une baisse plus limitée en 2015, voire une hausse, selon l'évolution des conditions économiques. Outre le changement rapide de l'environnement des affaires, la diversité des profils de risque secto-

riels pourrait contribuer à un niveau total de défaillances supérieur aux

- Les pays européens dont le secteur privé a le plus pâti des plans d'austérité (c'est-à-dire l'Espagne et le Portugal) commenceront à connaître une nette amélioration, résultat des efforts fournis au cours des années précédentes. La compétitivité retrouvée et le regain de confiance des investisseurs porteront leurs premiers fruits; l'augmentation potentielle des échanges commerciaux au sein et en dehors de l'Europe déterminera l'intensité de cette tendance positive. Cependant, ces économies comptent un grand nombre de secteurs exposés aux faillites, qu'il s'agisse d'entreprises affaiblies par une demande intérieure restée longtemps déprimée (Europe du Sud) ou plus sensibles au cycle économique (Europe du Nord).

- Les marchés émergents comme le Brésil, la Chine, la Russie et la Turquie seront confrontés à une instabilité extérieure et des vents contraires, ainsi qu'à un ralentissement de la croissance lié à l'évolution des business models. Cet environnement continuera d'affecter fortement la rentabilité et la solvabilité des entreprises, freinant le développement de chaînes d'approvisionnement solides. Dans ce contexte, le phénomène de rattrapage dans ces économies - en termes de PIB

nominaux - s'accompagnera d'une augmentation des défaillances.

- Dans certains pays d'Europe occidentale - Belgique, Finlande, France, Grèce, Italie et Luxembourg notamment -, les défaillances d'entreprises restent élevées. Les pays d'Europe centrale et orientale rencontrent les mêmes difficultés en raison d'un effet domino: les faillites ne diminueront que de 2% en 2014. Outre les projets de réformes structurelles, des mesures cycliques ciblées et efficaces seront nécessaires pour soutenir la reprise.

«Nous anticipons bien une nouvelle diminution des défaillances en 2014 et 2015, mais nous ne voyons toujours aucun signe de retour aux niveaux d'avant-crise», observe Ludovic Subran, Chef économiste d'Euler Hermes. «Au-delà de la tendance baissière des défaillances d'entreprises, le défi consiste à identifier les pays qui connaîtront effectivement une réduction significative du risque d'impayés. Les autres resteront pénalisés par des «entreprises zombies», qui produisent de la trésorerie mais sont incapables d'attirer suffisamment d'activité pour rembourser leurs dettes - mettant potentiellement en danger leurs fournisseurs».

Source: Euler Hermes