

Pensions complémentaires

Les plans de pension dans une perspective internationale

Quelle peut être l'incidence, sur les plans de pension d'entreprises, d'un principe fondateur du Traité de Rome, tel que celui du droit à la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union? Au niveau européen, rares sont les prescriptions dans le domaine des plans de pension, chaque Etat défendant sa propre réglementation. C'est donc par petites touches que la Cour de Justice de l'Union européenne va façonner le droit des pensions complémentaires, lorsqu'une question préjudicielle lui est posée par une juridiction nationale.



durant 3 ans dans l'entreprise allemande. Or, il aurait dû pouvoir justifier de 5 ans de service pour obtenir des droits acquis dans le plan de pension allemand. Son employeur lui refusa dès lors l'octroi d'une pension complémentaire relative à cette période au motif qu'il n'avait pas été affilié pendant la période minimale obligatoire et qu'il était volontairement passé dans un autre établissement de cet employeur en France.

C'est ainsi toute la problématique de la période d'acquisition des droits dans le cadre d'une carrière internationale et du principe de libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne qui était posée. En effet, l'acquisition de droits à une pension complémentaire suppose, en règle générale, que la relation de travail ait été maintenue durant une période minimale comme, par exemple, 5 ans dans notre cas allemand. Ce n'est qu'à l'issue de cette période que le travailleur ne «perd» pas tout ou partie de ses droits à pension financés par l'employeur lorsque prend fin sa relation de travail. Quand on sait qu'au Grand-Duché, un règlement de pension peut imposer une période de 10 ans de service avant de pouvoir bénéficier de droits acquis (c'est le maximum autorisé par la loi), on imagine bien que la solution donnée à ce litige prend évidemment ici toute son importance.

Violation du principe de libre circulation

Un nouvel exemple nous en a été donné par un arrêt du 10 mars 2011. Celui-ci a trait à la prise en compte, au niveau d'un plan de pension, d'une carrière internationale effectuée auprès d'un même employeur. Comment cette carrière interviendra-t-elle dans le cadre d'un plan de pension? La Cour de Justice a pu dégager quelques principes à l'occasion d'un litige qui lui était soumis par une juridiction belge.

Que s'était-il passé? Un travailleur belge avait presté sans interruption pour un même employeur durant de nombreuses années. Il travailla pour lui dans plusieurs de ses sièges d'exploitation, disséminés dans différents Etats européens. Il avait ainsi travaillé en Belgique de 1974 à 1988, puis en Allemagne de 1988 à 1991 avant d'être muté en France de 1991 à 1996 et de revenir achever sa carrière en Belgique. Son contrat de travail avait été adapté régulièrement en fonction de son lieu de travail. Aussi avait-il été affilié successivement aux différents plans de pension de ces établissements.

En vertu d'un accord conclu entre ce travailleur et son employeur, c'était toujours le régime complémentaire de pension en vigueur au lieu de son affectation qui devait s'appliquer à sa relation de travail. Il s'agissait par-là d'éviter évidemment qu'il ne soit simultanément affilié à plusieurs plans de pension. Alors qu'il travaillait en Allemagne, il accepta une offre de son employeur lui proposant de passer dans son établissement français. Le travailleur en question y fut ainsi transféré en 1991. De ce fait, il n'avait pu prester que

ces personnes bénéficiaient d'une continuité dans l'acquisition de leurs droits à une pension complémentaire. Ce qui n'était pas le cas de notre travailleur belge muté dans un siège d'exploitation français de ce même employeur. Bien que ce transfert ait été convenu entre parties, ce travailleur était assimilé à un affilié ayant quitté volontairement cette entreprise. Ce qui entraînait la perte de ses droits en matière de pension complémentaire dans la mesure où il ne comptait pas 5 ans de service. Pour les juges européens, ce système défavorisait manifestement les travailleurs qui faisaient usage de leur droit à la libre circulation. La perspective d'un tel désavantage était en effet susceptible de pénaliser les travailleurs dans leur mobilité entre sièges d'exploitation d'un même employeur, mais situés dans des Etats membres différents.

Dans la mesure où le travailleur concerné avait presté pour un même employeur de manière ininterrompue dès le 1er juillet 1974, la Cour estima dès lors que dans le cadre du calcul du délai d'acquisition des droits à une pension complémentaire, il devait être considéré comme ayant été au service de cet employeur depuis cette date et comme n'ayant pas quitté cet employeur lors de sa mutation vers le siège d'exploitation français. Il était donc en droit de bénéficier de la partie de sa pension complémentaire relative à sa période allemande.

Conséquences en amont et en aval

Un double enseignement peut être tiré de cet arrêt. Il résulte en effet que le principe de libre circulation des travailleurs au sein de l'Union s'oppose: 1°) à ce que, pour déterminer la période d'acquisition de droits à des prestations de pension complémentaire dans un Etat membre, il ne soit pas tenu compte des années de service accomplies par un travailleur pour le même employeur dans les sièges d'exploitation de celui-ci, situés dans d'autres Etats membres et en vertu d'un même contrat de travail global, et 2°) à ce qu'un travailleur ayant été transféré d'un siège d'exploitation de son employeur situé dans un Etat membre vers un siège d'exploitation de ce même employeur, mais situé dans un autre Etat membre, soit considéré comme ayant quitté cet employeur de sa propre initiative.

Concrètement, que doit-on en retenir?

Tout d'abord, en cas de départ d'un affilié ayant travaillé précédemment pour le même employeur dans un autre pays européen, il faudra désormais tenir compte de ces années de service dans la détermination du délai d'acquisition de ses droits. Et en cas de mutation pour une entité du même employeur mais située

dans un autre Etat, l'affilié ne pourra pas non plus perdre ses droits s'il ne peut pas, à ce moment-là, justifier de la période nécessaire pour bénéficier de droits acquis. Ses droits en cours de formation devraient dès lors pouvoir être maintenus dans le régime existant, voire transférés dans le plan de pension de cette nouvelle entité. Et ils deviendront ainsi définitivement acquis dès que l'intéressé pourra justifier de la période requise, compte tenu de la partie de sa carrière prestée dans cette nouvelle entité. En tout cas, il faut bien insister sur le fait que cet arrêt vise la prise en compte des années de service effectuées à l'étranger, mais uniquement dans le cadre du calcul du délai d'acquisition des droits. Elles n'ont aucune incidence dans le calcul même de ces droits. Ces derniers demeurent déterminés sur base de la seule carrière accomplie dans le pays considéré.

Pas de limitation dans le temps

Il avait été également demandé de limiter les effets de cet arrêt dans le temps. L'avocat général s'y opposa et la Cour confirma sa position. En effet, l'interprétation que la Cour donne d'une règle de droit de l'Union (en l'occurrence ici, le principe de libre circulation des travailleurs en son sein), se borne à éclairer et à préciser la signification et la portée de cette règle, telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis le moment de sa mise en œuvre. Ce n'est donc qu'à titre très exceptionnel qu'une limitation dans le temps des effets d'un tel arrêt de la Cour peut être prévue. Elle n'aura lieu d'être que lorsque des considérations impérieuses de sécurité juridique ont cours. Ce fut, par exemple, le cas dans le cadre du «célèbre» arrêt Barber qui imposa l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les plans de pension. Un véritable séisme à l'époque dans le monde des pensions complémentaires. Et c'est ainsi que vu ses implications financières considérables, cet important arrêt du 17 mai 1990 n'eut d'effets que pour l'avenir. Mais pour qu'une telle limitation puisse être décidée, il est nécessaire que deux critères essentiels soient réunis, à savoir la bonne foi des milieux intéressés et le risque de troubles graves. Pour la Cour, aucun de ces critères n'était rempli en l'espèce. Sa décision ne pouvait certainement pas compromettre sérieusement l'équilibre financier des régimes complémentaires de pension dans la mesure où il ne s'agit ici que de maintenir des droits à pension pour lesquels un financement a déjà eu lieu.

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

La formation continue du LLLC, votre investissement-carrière

Le Luxembourg Lifelong Learning Center de la Chambre des salariés vous propose des formations universitaires ou spécialisées intéressantes pour le secteur financier

Master en Marketing et Communication des Entreprises
avec l'Université Panthéon-ASSAS, Paris II - début des cours : novembre 2011

Master en Administration des Entreprises
avec l'ISAM-IAE, Université Nancy 2 - début des cours : septembre 2011

Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion privée
avec l'Université Paris Ouest - Nanterre La Défense - début des cours : octobre 2011

Diplôme d'études spécialisées en Gestion Financière
avec Icheq-Entreprises - début des cours : octobre 2011

Diplôme d'études spécialisées en Ingénierie Financière
avec Icheq-Entreprises - début des cours : janvier 2012

It's always a good time to learn



Le détail des offres sur www.LLLC.lu

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

13 rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
T +352 2749 4600
F +352 2749 4650
formation@LLLC.lu