

## Plans de pension d'entreprises

## La cohérence dans l'information

**L**a confiance mise par les bénéficiaires dans un plan de pension passe inévitablement par la transparence du système et sa compréhension. A ce niveau, la qualité de l'information fournie est essentielle. Aujourd'hui, le projet de loi 7119 qui vise à apporter des modifications à cette législation relative aux régimes complémentaires de pension, élargit notamment ce droit à l'information. Mais dans le même temps, il ignore les principes contenus dans une récente directive européenne sur les fonds de pension, principes qui doivent être implémentés dans la législation nationale avant 2019 et qui comportent aussi un important volet «Information». Dès lors, un minimum de coordination entre ces deux textes semble plus que s'imposer. Petite explication.



Dans le cadre des plans de pension d'entreprises, la loi actuelle du 8 juin 1999 prévoit déjà un «droit à l'information» pour les affiliés. Ceux-ci doivent en effet recevoir une copie de leur règlement de pension ainsi que de ses avenants éventuels. Ils ont également droit à une situation annuelle des prestations dont ils bénéficient, tant au terme prévu par leur plan de pension qu'en cas de départ de leur entreprise en cours de carrière. Le projet de loi actuellement en discussion à la Chambre des Députés ne remet pas en cause ces principes mais les précise et les développe sur certains points, tout en les étendant aussi aux travailleurs indépendants puisque ceux-ci pourront bientôt se constituer une pension complémentaire dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Le projet de loi précise que l'information annuelle devra être fournie automatiquement à tous les affiliés, tant actifs que «dormants» (c'est-à-dire ceux qui ont quitté leur employeur en cours de carrière tout en y laissant leurs droits acquis jusqu'à leur retraite) et reprendre notamment :

- le montant de leurs réserves acquises ou en cours d'acquisition (et dans ce cas, la date à laquelle elles seront définitivement acquises). Pour faire simple, il s'agit de l'épargne déjà constituée au moment où cette information est donnée ;
- le montant de leurs prestations acquises (ou en d'autres termes, la promesse de pension évaluée à l'âge de la retraite tel que prévu par le régime) et la date à laquelle celles-ci seront exigibles ;
- le montant des éventuelles cotisations personnelles des affiliés.

## Une information sans garantie

Jusqu'à-là, rien de bien surprenant... sauf que les auteurs du projet de loi veulent y ajouter aujourd'hui une particularité dans le cadre des régimes à «contributions définies» sans garantie de rendement. Ils ciblent par-là un type de régimes complémentaires de pension de plus en plus répandu où l'employeur s'engage, non pas à garantir une certaine prestation à la retraite (ce qui caractérise les régimes à «prestations définies»), mais à verser une contribution déterminée sur base du règlement de pension et affectée à des fonds d'investissement choisis par l'affilié parmi un éventail qui lui est pro-

posé par son employeur. Exception faite d'un produit à taux garanti, ces supports d'investissement n'offrent aucune garantie quant à leurs performances à terme. Dans ce cas de figure, cet affilié ne connaît pas la prestation qu'il pourra percevoir à l'heure de prendre sa retraite. Il doit pleinement assumer lui-même le risque financier. La prestation obtenue résultera du produit des investissements réalisés. A la limite, s'il a fait de mauvais choix ou sort après un krach boursier, le montant perçu pourrait s'avérer inférieur à l'ensemble des contributions investies. En cours de carrière, et notamment au travers de l'information annuelle, il n'est donc pas possible de lui garantir un quelconque montant à la retraite.

Pourtant, le projet de loi en discussion voudrait que soit communiquée à cet affilié, «la valeur finale de la réserve acquise projetée à l'âge de la retraite et accompagnée de l'indication du taux utilisé et de la mention que la valeur finale n'est pas garantie». Cela revient en fait à effectuer une projection au terme prévu par son règlement de pension, de l'épargne déjà constituée et ce, au moyen d'un taux de rendement tout à fait hypothétique qui serait défini par le seul gestionnaire du plan de pension. Même assortie de toutes les réserves d'usage (et on peut aisément imaginer l'ampleur des «disclaimers» qui seront mis au point à cette occasion), la communication de telles projections nous paraît extrêmement dangereuse, dans la mesure où cela risque d'entretenir de faux espoirs auprès de certains affiliés.

Dans l'exposé des motifs du projet de loi, les différentes adaptations apportées à cette obligation d'information annuelle sont justifiées par la nécessité de transposer une directive européenne de 2014, la directive dite «Mobilité», qui a pour principal objectif de réduire à 3 ans, la période maximale d'acquisition des droits à pension. Or dans son volet «Information», cette directive ne prévoit en aucun cas une telle projection de ces droits à l'âge de la retraite dans le cas de régimes à contributions définies sans garantie de rendement. Dès lors, si malgré tout, le législateur luxembourgeois voulait maintenir ce type d'information, il nous semblerait alors plutôt indiqué d'appuyer ce type d'information sur les principes prévus en cette matière dans une autre directive européenne, celle du 14 décembre 2016 qui concerne les fonds de pension (et dont nous avons déjà brossé un aperçu dans l'AGEFI de janvier dernier). Cette directive (dite directive IRP II pour «Institutions de retraite professionnelle», la dénomination des fonds de pension dans le jargon européen) doit être transposée dans le droit de chaque Etat membre avant le 13 janvier 2019 au plus tard.

## Une information des risques financiers

Bien entendu, cette directive IRP II s'adresse avant tout aux fonds de pension. Elle est destinée à y introduire un meilleur encadrement via de nouvelles règles de gouvernance et une surveillance plus rigoureuse. Mais à côté de cela, elle comporte également un très important volet «Information» d'une dizaine de dispositions qui n'est pas particulièrement spécifique aux fonds de pension. Il s'agit

d'informations à fournir aux affiliés et bénéficiaires, informations «claires et appropriées qui les aident à prendre des décisions concernant leur retraite et qui assurent une transparence élevée au cours des différentes phases du régime» (c'est-à-dire de l'affiliation à la mise à la retraite).

Etant donné le champ d'application de la directive, ces principes ont évidemment d'abord vocation de s'appliquer aux affiliés de plans de pension financés dans le cadre de fonds de pension. Mais en ce domaine, qu'y a-t-il comme différences entre un affilié d'un fonds de pension, d'une assurance de groupe ou d'un régime interne ? Tous trois sont très certainement en droit de prétendre au même type d'informations, le mode de financement de leur engagement de pension important peu à ce niveau. Des lors, pourquoi ne pas profiter de cette refonte de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension, pour uniformiser les informations à fournir à tout affilié et ce, peu importe le véhicule de financement retenu ? Il nous semble en effet difficilement défendable que les affiliés reçoivent des informations différentes, justifiées uniquement par le mode de financement adopté, d'autant plus que le choix de ce véhicule de financement relève exclusivement de leur employeur.

Dans ce volet «Informations», la directive IRP II prévoit tout d'abord des informations d'ordre général à l'intention des affiliés, telles que les droits et obligations des parties, le profil d'investissement, les options quant à la liquidation des prestations (rente ou capital) ou encore les modalités d'un transfert de droits acquis... Ces affiliés devront aussi recevoir des informations sur la nature des risques financiers supportés. Et lorsqu'ils supportent le risque d'investissement (comme dans le cas d'un régime à contributions définies sans garantie de rendement) ou qu'ils peuvent prendre des décisions en matière de placements, les affiliés devront alors être informés des performances passées des investissements liés au régime de retraite sur une période minimale de 5 ans. En outre, si plusieurs options d'investissement correspondant à différents profils d'investissement sont prévues, ces affiliés devront aussi être informés des conditions relatives à cet éventail d'options disponibles et à l'éventuelle option d'investissement par défaut ainsi que des dispositions du régime régissant l'attribution d'une option d'investissement à un affilié.

Il s'agit d'informations éminemment pertinentes et primordiales pour des affiliés sur lesquels pèsent le risque d'investissement, mais que nous ne retrouvons pas dans le projet de loi destiné à aménager la loi relative aux régimes complémentaires de pension. Aujourd'hui déjà, même en l'absence de toute réglementation spécifique, un employeur, en «homme prudent et diligent», aurait tout intérêt à fournir, de sa propre initiative, ce type d'informations à ses affiliés. Informations qui ne sont réellement indispensables que pour les régimes à contributions définies sans rendement garanti car, comme l'explique la directive, dans les régimes de retraite fournissant un niveau donné de prestations (c'est-à-dire les régimes à prestations définies), ces dernières ne sont ni affectées par les performances antérieures, ni par la structure des coûts.

## Des projections encadrées

Outre ces informations assez générales, la directive IRP II impose également d'établir un document concis reprenant des informations-clés propres à chacun des affiliés. Il s'agit, en d'autres termes, de la fiche d'information annuelle que le projet de loi actuel sur les régimes complémentaires de pension prévoit précisément d'adapter. Ce document, baptisé ici «Pension Benefit Statement» (ou «Relevé des droits à retraite»), s'apparente au document d'informations-clés que doivent fournir les fonds de pla-

cement à tout investisseur, mais adapté dans le cas présent aux spécificités des régimes de retraite.

Cette fiche comportera d'abord, de manière assez classique, les données personnelles de l'affilié ainsi que des informations sur l'épargne déjà constituée, sur ses droits à la retraite ainsi que sur les contributions versées à son profit. Mais lorsqu'il est question de lui fournir des projections de sa prestation à la retraite (accompagnées évidemment d'une clause de non-responsabilité selon laquelle ces projections pourraient différer du montant final réellement perçu), il est particulièrement intéressant de noter que dans ce cas de figure, la directive stipule que si ces projections sont basées sur des scénarios économiques, cette information doit obligatoirement reprendre, non seulement le meilleur scénario envisagé («Best estimate»), mais aussi un scénario moins favorable «qui devrait être extrême mais plausible», en tenant compte de la nature propre du régime de retraite, et non pas un seul scénario comme envisagé dans le projet de loi actuellement en discussion. Et dans ce cadre, ce n'est pas au gestionnaire du régime lui-même qu'il revient de fixer les hypothèses sur lesquelles se fonderont ces projections, sans aucun contrôle.

Ce sont en effet les Etats membres qui devront eux-mêmes établir des règles précises permettant de fixer ces hypothèses. Règles qui seront appliquées pour déterminer, le cas échéant, le taux annuel de rendement nominal des investissements, le taux d'inflation annuel et l'évolution future des salaires. Cette directive IRP II a bien évidemment vocation première à s'appliquer aux fonds de pension, mais si l'on s'en tient à ce seul volet spécifique «Information» de la directive, il n'y a certainement aucune raison de réserver ce type d'informations aux seuls affiliés d'un fonds de pension.

Dès lors, par simple souci de cohérence, mais aussi de bon sens, il nous semblerait indiqué que tout affilié à un plan de pension puisse disposer d'informations identiques quant à l'engagement de pension dont il bénéficie et ce, peu importe que cet engagement soit financé par le biais d'un fonds de pension, d'une assurance de groupe ou d'un régime interne. Certaines informations sont assurément liées au fait de recourir à un fonds de pension pour financer l'engagement d'un employeur, comme les informations sur le niveau de financement du régime de retraite dans son ensemble ou les comptes et rapports annuels du fonds qui doivent être mis à la disposition des affiliés et bénéficiaires... Mais pour le reste, comment pourrait-on imaginer que des affiliés versant leurs contributions patronales dans des supports d'investissement identiques, puissent disposer d'informations différentes, voire contradictoires.

Cela reviendrait à opérer des différences de traitement entre affiliés, basées uniquement sur le mode de financement de leur pension complémentaire. Une telle façon de procéder serait assez incompréhensible. Et comme cette directive IRP II se doit d'être transposée à très court terme, soit pour le 13 janvier 2019 au plus tard, il s'agit certainement là d'une occasion unique d'uniformiser les informations à fournir à tout affilié à un régime complémentaire de pension. D'ailleurs, dans le considérant n° 66 de la directive, le législateur européen précise que ce «Pension Benefit Statement» s'inscrit dans l'optique du principe de libre circulation des travailleurs puisqu'il doit «contenir les informations pertinentes et appropriées afin d'améliorer la comparabilité des prestations de retraite dans le temps et entre régimes et de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre».

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

## Le Luxembourg compte 80% de travailleurs satisfaits

**L**e fournisseur de services de ressources humaines SD Worx a demandé à 5.500 travailleurs européens ce qu'ils pensaient de leur emploi en général, de leur sécurité d'emploi, des possibilités de promotion et de leur fidélité par rapport à l'employeur.

Le Luxembourg occupe la troisième place en termes de travailleurs satisfaits avec un score de 80%. Les Pays-Bas arrivent en tête de classement, suivis par les Belges. L'Autriche arrive péniblement au bas de la liste. Presque 8 Luxembourgeois sur 10 ne doutent pas de leur sécurité d'emploi.

SD Worx a interrogé des employés en France, en Belgique, en Allemagne, au Grand-Duché de Luxembourg, aux Pays-Bas, en Autriche et au Royaume-Uni. La plupart des employés européens déclarent être satisfaits de leur travail. Il s'agit essentiellement du contenu de la fonction, du défi offert par le travail, de la responsabilité, de l'autonomie et de l'indépendance que l'on a ainsi que de la variété du travail. SD Worx a également sondé la mesure

dans laquelle le travail est considéré comme utile et si le travail correspond aux connaissances et aux compétences. À l'exception de l'Autriche (68,6%), plus de 70% des employés sont positifs à propos de leur travail, dans tous les pays. Les Pays-Bas et la Belgique arrivent nettement en tête de classement, avec respectivement 87,8% et 86,4% de travailleurs satisfaits. Le Luxembourg suit juste derrière avec 80% des travailleurs luxembourgeois qui se déclarent satisfaits de leur emploi.

## Les Luxembourgeois ne se font pas de souci

Près de 79% des Luxembourgeois indiquent bénéficier d'une sécurité d'emploi : ils croient à la continuité de l'entreprise et à leur propre fonction au sein de l'entreprise. Pour cet aspect, ce sont les Belges qui arrivent en tête de tous les Européens interrogés. Les Pays-Bas suivent derrière avec 81,9%. En Autriche, moins de six employés sur dix déclarent bénéficier de la sécurité d'emploi.

«L'optimisme de notre pays s'inscrit aujourd'hui dans la conjoncture économique forte. Toujours est-il qu'il est remarquable car il semble être en contradiction avec le flot de numérisation et de robotisa-

tion. Apparemment, la majorité ne considère pas cela comme une menace pour son emploi. Pourtant, certains emplois disparaîtront incontestablement à court terme ou du moins, ils seront réalisés de façon tout à fait différente. Par ailleurs, il s'avère que la vague de numérisation créera également de nouveaux emplois. Pour les personnes flexibles ne misant pas sur d'autres aptitudes, ceci ne doit donc signifier aucune menace. La question est de savoir si les travailleurs, mais aussi les employeurs, sont conscients de ceci», nous confie Anne-Lise Demortier, HR Business Partner chez SD Worx.

## Possibilités d'évolution : peut mieux faire

SD Worx a également sondé la vision des employés concernant les possibilités d'évolution chez leur employeur. Dans ce cadre, les questions portaient notamment sur les formations internes ou externes, la possibilité de développer les talents, les possibilités d'évolution, le degré d'accompagnement dans le développement de carrière et les possibilités de promotion au sein de l'organisation. Dans la plupart des pays européens, les employés ne sont que moyennement satisfaits des possibilités d'évolution qu'ils reçoivent. À l'exception des Pays-Bas, où 72%

des travailleurs indiquent bénéficier de suffisamment de possibilités d'évolution et de l'Allemagne (61,1%), les autres pays affichent un score inférieur à 60% en termes de possibilités d'évolution. Le Luxembourg affiche un score de 59,3%. Le pourcentage à ce sujet est le plus bas en France, où seulement la moitié des employés affirme bénéficier de possibilités de croissance.

## 7 Luxembourgeois sur 10 se déclarent loyaux

Près de 71% des travailleurs luxembourgeois indiquent être loyaux. En outre, ils sont de bons ambassadeurs puisque 7 Luxembourgeois sur 10 se déclarent fiers de l'organisation pour laquelle ils travaillent. Par ailleurs, 76% d'entre eux se disent prêts à fournir des efforts supplémentaires pour leur entreprise. Les Pays-Bas se placent à nouveau en tête sur un segment particulier : la loyauté. 81,6% des travailleurs néerlandais se déclarent fidèles à leur employeur. En Belgique également, plus de trois employés sur quatre ont l'intention de rester à long terme, pour une durée indéterminée, dans l'organisation, même s'ils reçoivent une offre comparable de l'extérieur. Les employés autrichiens sont les moins fidèles à leur entreprise.