

Plans de pension : une réforme à agencer avant usage

La loi encadrant actuellement les plans de pension d'entreprises affiche déjà 17 ans au compteur. Quasiment inchangée depuis sa mise en place, elle est sans conteste un gage de stabilité pour les employeurs. Mais aujourd'hui, il devient plus que temps de l'adapter aux nouvelles contingences. Dès 2014, l'Association Luxembourgeoise des Fonds de Pension (ALFP) avait amorcé cette réflexion en épingleant toute une série d'améliorations possibles. Le projet de loi actuellement en discussion au parlement rencontre une grande part de nos propositions. C'est manifestement une refonte d'importance du cadre légal actuel. Néanmoins, à l'examen, des adaptations s'imposent sur certains points. Il ne nous est pas possible de les passer toutes en revue dans le cadre de cet article. Nous nous focaliserons dès lors sur quatre aspects en particulier.

Pour une fiscalité compétitive

L'ouverture du 2^e pilier aux travailleurs indépendants constitue un axe majeur de la réforme en cours. Notre Association l'a toujours fermement appuyée. Salariés et indépendants sont en effet soumis à la même réglementation en matière de pension légale : il n'y a donc aucune raison d'empêcher ces indépendants de se constituer une pension complémentaire dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Au niveau fiscal, leurs cotisations seront déductibles à concurrence d'une limite similaire à celle applicable aux salariés : à concurrence ici, de 20% maximum de leurs revenus annuels nets. Mais, par la même occasion, le législateur introduit une seconde limite fiscale : les revenus ainsi pris en compte ne pourront pas non plus excéder cinq fois le salaire social minimum annuel (soit actuellement, quelque 120.000 EUR). Et - plus surprenant -, ce plafond deviendrait également applicable aux régimes salariés. Nous comprenons mal cette démarche : en quoi l'ouverture du 2e pilier aux indépendants doit-elle venir impacter ces régimes salariés ?

Ce sont des populations différentes qui bénéficieront de pensions complémentaires de nature structurellement différente également. En outre, il n'y a pas lieu de craindre cette ouverture du 2e pilier. Il suffit simplement de dupliquer dans le chef des indépendants, la limite déjà stricte applicable aux salariés (soit 20% de leur rémunération annuelle ordinaire). Ce garde-fou paraît suffisant.



Pourquoi y ajouter aujourd'hui une contrainte supplémentaire ? Et ce, à un moment même où l'accent doit être mis sur le besoin de se constituer à terme une pension complémentaire et où nos plans de pension se doivent d'être particulièrement attractifs (pensons aux entreprises concernées par le Brexit).

Cette mesure est dès lors assez incompréhensible. Elle vient en outre aussi changer les «règles du jeu» en cours de partie. Ce qui risque ainsi d'entraîner une remise en cause d'engagements de pension pris bien avant l'entrée en vigueur programmée de ces nouvelles dispositions et, par voie de conséquence, de toucher aux packages salariaux convenus avec les salariés concernés.

En conséquence, si une telle mesure devait tout de même être maintenue, elle devrait au minimum éviter tout effet rétroactif. Par exemple, en limitant l'introduction de ce nouveau plafond fiscal aux seuls nouveaux régimes complémentaires de pension mis en place après l'entrée en vigueur de la loi ou aux seuls nouveaux engagés dans le cadre de régimes existants.

Transposition de la directive Mobilité

Le législateur luxembourgeois est tenu de transposer une directive européenne dite «Mobilité» qui impose notamment de limiter à terme la période d'acquisition des droits à pension, à 3 ans de service. La manière dont cette règle est déclinée dans le projet de loi ne pose aucun problème. Au contraire de la traduction d'un autre principe de cette directive selon lequel affiliés actifs et dormants (c'est-à-dire ceux qui ont quitté leur employeur tout en maintenant leurs droits acquis dans l'ancien régime) doivent bénéficier d'un traitement équivalent. Et ici, c'est l'interprétation qu'en font les auteurs du projet de loi qui interpelle, et en particulier, dans les régimes à prestations définies.

Dans ce cas de figure, les droits acquis d'un affilié qui quitte son plan de pension, sont déterminés à ce moment. Mais s'il souhaite maintenir ces droits dans cet ancien régime, ces droits ne sont pas pour autant figés : ce montant continuera de croître jusqu'au moment où cet affilié pourra en bénéficier, c'est-à-dire lors de sa mise à la retraite. Une prestation lui est donc garantie à terme. Pourtant, alors que cette façon de procéder rencontre bien les objectifs de la directive, le projet de loi prévoit en plus d'indexer ces droits acquis, à l'instar des salaires et ce, sans dispositions transitoires... Ce qui risque évidemment de générer un coût exorbitant pour les employeurs

concernés. Par ailleurs, dans le cas d'un tel maintien au sein de l'ancien plan de pension, ces droits acquis ne seront bien souvent payés qu'à la condition que cet affilié «dormant» soit en vie à l'âge-terme prévu. En cas de décès prématuré, ses ayants droit ne percevront rien. Or, malgré les mises en garde claires à cet égard, cet affilié n'en est pas toujours conscient. D'où l'idée du législateur d'introduire une couverture Décès obligatoire... mais sans en prévoir le financement. Une telle couverture n'est évidemment pas gratuite et ce coût n'a pas à être reporté sur l'ancien employeur.

En Belgique par exemple, cette possibilité a aussi été introduite en 2016, mais là, c'est l'affilié qui a la faculté d'opter ou non pour une telle couverture Décès. La décision lui appartient ; pour diverses raisons, il peut ne pas souhaiter l'activer. Mais s'il la retient, c'est aussi lui qui en supportera le coût par le biais de prélèvements sur le montant représentant ses droits acquis. Ainsi, à sa retraite, il percevra un montant un peu moindre que celui qui n'aurait pas retenu cette couverture. Pourquoi ne pas s'inspirer de ce système dans le cadre de notre projet de loi ?

Une information cohérente pour tous les affiliés

Dans le cadre de cette refonte de la loi de 1999, il est également prévu de fournir une information plus détaillée aux affiliés. Et en particulier, dans le cadre de régimes à contributions définies sans garantie de rendement, c'est-à-dire de régimes où la contribution patronale est versée dans des fonds d'investissement.

Dans ce cas, vu la fluctuation de la valeur des parts de tels fonds, il n'est évidemment pas possible de déterminer précisément le montant de la prestation qui sera allouée à la retraite. Néanmoins, le projet de loi voudrait que soit fournie à ces affiliés, une projection à la retraite de la valeur de leurs parts, en y appliquant un taux de rendement purement hypothétique. Même assortie de toutes les réserves d'usage, la communication de telles projections nous paraît extrêmement dangereuse, dans la mesure où elle risque de générer des attentes inadéquates dans le chef des affiliés.

Si, malgré tout, ce type d'information devait être maintenu, il nous semblerait alors particulièrement opportun de s'aligner sur les prescriptions prévues à cet égard par une récente directive européenne du 14 décembre 2016. Cette directive qui s'adresse aux fonds de pension, comporte un important chapitre consacré à l'information des affiliés, prévoyant des balises plus précises lorsque de telles projections sont effectuées en matière de retraite.

Cette directive spécifie en effet que si ces projections sont basées sur des scénarios économiques, cette information doit alors obligatoirement comprendre tant un scénario «Best estimate» qu'un scénario défavorable, et non pas un seul scénario comme envisagé dans le projet de loi. Et bien évidemment, ce n'est pas au gestionnaire du régime lui-même qu'il revient de fixer ces hypothèses de rendement sans aucun contrôle. Dans le cas pré-

sent, ce seront les États membres qui devront établir les règles précises permettant de fixer les hypothèses sur lesquelles se fonderont ces projections. Dès lors, par simple souci de cohérence et 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, quel que soit le véhicule de financement choisi par son employeur.

Il ne paraît pas justifié d'opérer des différences de traitement entre affiliés, basées uniquement sur le mode de financement de leur pension complémentaire. Et comme cette directive doit être transposée au plus tard pour le 13 janvier 2019, il s'agit là d'une occasion unique d'uniformiser les informations à fournir aux affiliés. Dans un souci de transparence, tout affilié à un plan de pension doit avoir accès aux mêmes informations-clés.

Quelles tables de mortalité ?

Les tables de mortalité actuelles STATEC, instaurées en 2001, sont fondées sur des observations faites durant la période 1965-1995. Il est clair qu'aujourd'hui, une adaptation de celles-ci s'impose, compte tenu de l'augmentation constatée et attendue de la longévité. Personne ne le nie. Dans ce cadre, l'autorité de contrôle (l'Inspection générale de la Sécurité Sociale) a aujourd'hui retenu des tables de mortalité prospectives par génération DAV2004R, utilisées par les assureurs allemands lorsqu'ils sont amenés à servir des rentes.

Dans cette optique, elles sont donc très, voire trop, prudentes. D'autant plus qu'au Grand-Duché, ces tables seront destinées au seul financement des engagements des entreprises ayant un plan de pension en prestations définies, qu'il soit logé en régime interne ou dans un fonds de pension. Le but affiché est d'accélérer ce financement, sans modifier pour autant les engagements de pension. Ce qui va tout de même générer des sorties de trésorerie importantes pour les entreprises concernées. Afin de leur permettre d'étaler l'amortissement du déficit résultant de l'introduction de ces nouvelles tables de mortalité, des mesures seront introduites par règlement graduel. Lesquelles ?

Le projet de loi est muet à ce sujet. Il serait en premier lieu opportun de les préciser dès à présent. Mais plus généralement, ne faudrait-il pas plutôt envisager une autre alternative, cadrant mieux avec l'objectif du financement de nos régimes actuels, par exemple, en adaptant les tables existantes à la nouvelle donne en termes d'espérance de vie ?

Si l'initiative prise pour la refonte de cette loi est à saluer, il est clair aussi que certains aspects tels que ceux décrits ci-avant, doivent faire l'objet d'aménagements. L'Association Luxembourgeoise des Fonds de Pension y sera particulièrement attentive. Nous aurons dès lors certainement l'occasion d'y revenir prochainement.