

# PANORAMA DES RETRAITES



## 3<sup>e</sup> COLLOQUE INTERNATIONAL DE L'ACTUARIAT FRANCOPHONE

**JEUDI 14 SEPTEMBRE**  
**PANORAMA DES RETRAITES**



International Actuarial Association  
Association Actuarielle Internationale



Construction favoirt  
Let's build the future!  
Zukunft macht  
Institut des Actuairens en Belgique  
Institut van de Actuarissen in België  
Institute of Actuaries in Belgium



Maison des Actuairens  
du Cameroun



Institut  
canadien  
des actuairens

Canadian  
Institute  
of Actuaries



Institut des  
ACTUAIRENS



LEBANESE  
ASSOCIATION  
OF ACTUAIRENS  
الجمعية اللبنانية لأكتواريين



INSTITUT LUXEMBOURGEOIS DES ACTUAIRENS



Association  
Marocaine  
des Actuairens



INAS  
Institut National  
des Actuairens  
au Sénégal



Schweizerische  
Aktuarvereinigung  
Association Suisse  
des Actuairens  
Associazione Svizzera  
degli Attuari



Association Tunisienne des Actuairens

## PANORAMA DES RETRAITES AU LUXEMBOURG: LES TROIS PILIERS

Le système luxembourgeois des pensions repose classiquement sur les trois piliers :

- La pension légale gérée par la Caisse Nationale d'Assurances Pensions (CNAP) , très généreuse et pour quelques années encore, surfinancée.
- La prévoyance professionnelle, structurée depuis 1999
- La prévoyance individuelle fiscalisée, d'ampleur limitée.

## PANORAMA DES RETRAITES AU LUXEMBOURG: PREMIER PILIER

- Le premier pilier, sous sa forme actuelle, est commun à **tout le secteur privé**, indépendants compris.
- Il couvre
  - La pension de vieillesse, à l'âge normal de **65 ans** et acquise après une carrière de 10 ans. Possibilité de retraite anticipée sous certaines conditions.
  - La pension de survie
  - La pension d'invalidité permanente
- La pension légale luxembourgeoise est considérée comme l'une des plus **généreuses** au monde.
- Son financement présente un **excédent comptable** régulier et des réserves se montant à 30% du PIB annuel.
- Situation exceptionnelle... aussi dans la durée?

## RETRAITES AU LUXEMBOURG: LES PROMESSES DU PREMIER PILIER

- Sans entrer dans les détails, la pension de vieillesse luxembourgeoise est formée de la somme de deux montants :
  - Un montant « forfaitaire » ne dépendant que de la durée de la carrière
  - Un montant « proportionnel » lié à la rémunération moyenne de carrière, indexée selon l'indice des prix à la consommation.
- Il en résulte une prestation plutôt généreuse, en comparaison des autres systèmes européens, correspondant à environ **70%** du revenu moyen de carrière (en euros de 2023)
- Cela vaut particulièrement pour les revenus moyens supérieurs, le plafond des revenus pris en considération atteignant 150 000 euros en 2023.
- En 2022, la pension de vieillesse annuelle pour une **carrière complète** de 40 ans est comprise entre 25 000 et 113 000 (\*) euros, la moyenne se situant autour de 41 000 euros.
- Les pensions en cours de paiement sont indexées selon l'indice des prix à la consommation. (\*\*)
- La pension de vieillesse (non anticipée) est cumulable sans restriction avec d'autres revenus, notamment professionnels.

(\*) : valeur théorique supposant que le bénéficiaire a perçu une rémunération d'au moins 150 000 euros (2023) chaque année d'une carrière complète

(\*\*) : jusqu'à ces dernières années, sur l'indice des salaires.

## RETRAITES AU LUXEMBOURG: FINANCEMENT DU PREMIER PILIER

- Le premier pilier (vieillesse, survie et invalidité permanente) est financé par une contribution totale de **24%** du salaire plafonné à charge des assurés, des employeurs et des finances publiques, chacune pour 8%.
- Les indépendants supportent aussi la charge de l'employeur.
- Les prestations annuelles prises en charge par le système tournent autour de 20% de la masse salariale déterminante. Elles étaient de 21% en 2021 et de 22% en 2022.
- Il en résulte un surfinancement (comptable), qui tend à diminuer avec le temps.
- Ces surfinancements sont capitalisés dans un **fonds « de compensation »** investi dans un OPC, dont le montant atteint 26 milliards d'euros.
- Les projections effectuées par l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale prédisent une capacité d'autofinancement des pensions jusqu'en **2047**.

## RETRAITES AU LUXEMBOURG: L'EXCEPTION LUXEMBOURGEOISE

- Le Grand-duché de Luxembourg est un petit pays : 2500 kilomètres carrés, 650 000 habitants, très ouvert à l'immigration et à la mobilité professionnelle internationale.
  - 47% des résidents sont étrangers
  - 40% des actifs sont des frontaliers non résidents, avec des apports massifs entre 2000 et 2020.
- La population active est donc plutôt jeune. Cette structure démographique favorable explique en grande partie la prospérité du système pour le temps présent et le moyen terme.
- Justice doit néanmoins être rendue à la **gestion prudente** du système, qui a permis la constitution d'un fonds important, dont les revenus financiers s'ajoutent à la différence provisoirement positive entre les contributions et les charges.

## RETRAITES AU LUXEMBOURG: UNE EXCEPTION DURABLE?

- Relativement aux autres systèmes européens, la premier pilier luxembourgeois apparaît donc sous un jour favorable.
- Mais dans l'absolu, l'avenir à long terme reste fragile. Selon l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS), on note les étapes suivantes :
  - 2027 : le taux global de cotisation de 24% devient insuffisant. Les réserves commencent à décroître
  - 2041 : le niveau des réserve baisse jusqu'au plancher légal de 1,5 fois les prestations
  - **2047 : les réserves sont épuisées.**
- Il s'agit d'une évaluation de type « best estimate », tandis que le système est sensible à divers facteurs :
  - La poursuite d'une balance démographique favorable, liée à la capacité du Grand-duché à **développer l'emploi**
  - **L'inflation**
  - Les **revenus financiers** du fonds, dont l'expérience a montré la volatilité.
- Une surveillance actuarielle du système reste de mise, y compris sous l'angle des risques et les recommandations de mesures politiques qui en découleront devront être suivies en temps opportun. Le Conseil Economique et Social est chargé d'une mission en ce sens.

## RETRAITES AU LUXEMBOURG: LE MARCHE DU DEUXIEME PILIER

- Historiquement, le deuxième pilier luxembourgeois s'est d'abord inspiré du modèle allemand, ce qui explique la survivance de régimes internes, avec inscription des provisions au bilan de l'entreprise et assurance insolvabilité auprès du PSVaG en Allemagne. La plupart de ces systèmes anciens ont été convertis après 1999 et un bon nombre sont en « run off ».
- L'essentiel du marché est détenu par 5 assureurs. Il existe aussi 16 fonds de pensions, sous trois régimes juridiques et deux autorités de contrôle.
- En 2021, les primes d'assurance pension s'élevaient à :
  - 300 millions pour les assurances retraite non liées à des fonds
  - 75 millions pour les assurances retraite liées à des fonds
  - 100 millions pour les couvertures de risques décès et invalidité
- On notera que l'activité de pensions complémentaires opérée depuis le Grand-duché est aussi dirigée vers l'étranger, en libre prestations de service, mais ceci déborde de notre cadre.
- L'encaissement consolidé des fonds de pension n'a pas pu être confirmé

## RETRAITES AU LUXEMBOURG: PRESTATIONS DU DEUXIEME PILIER

- Le deuxième pilier est accessible aux affiliés au premier pilier du secteur privé.
- Les formules ont évolué, pour la retraite :
  - Des rentes vers les prestations en capital
  - Des prestations définies vers les contributions définies.
- Ce qui a entraîné un glissement du risque de l'entreprise vers l'affilié et, en général, des prestations attendues inférieures.
- La formule classique pour le calcul des contributions retraite prend la forme :

$$A\%*S1 + B\%*S2$$

Où

S1 est la partie du salaire déterminant S, inférieure au plafond de la sécurité sociale

$$S2 = S - S1$$

A est généralement compris entre 2 et 6

B est généralement compris entre 6 et 12

- Des formules ou des paramètres différents peuvent être appliqués à des catégories objectivables dans une même entreprise.

## RETRAITES AU LUXEMBOURG: PRESTATIONS DU DEUXIEME PILIER

- De nombreux plans prévoient la possibilité d'investir les allocations de l'employeur dans des fonds généralement profilés. Reste sauve, à tout moment, la possibilité pour l'affilié, d'investir réserves constituées et/ou allocations futures dans une assurance à taux garanti (éventuellement nul).
- Les formules récentes à taux garanti ne prévoient plus de définition d'une prestation tenant compte de primes futures. Le taux garanti est souvent lié à chaque prime annuelle ; dans des formules récentes, il est simplement flottant, mais toujours positif ou nul.
- Les formules à taux garanti sont éligibles à des participations aux bénéfices, qui ne revêtent aucun caractère obligatoire.
- Les plans doivent prévoir la possibilité pour l'affilié de verser des contributions personnelles, obligatoirement assorties d'un taux garanti. Ce taux est au moins égal au maximum indiqué par l'autorité de surveillance pour les opérations assurance vie à long terme.
- La plupart des plans sont assortis de prestations décès en capital et de prestations invalidité en rentes, ainsi que de l'exonération des primes retraite et décès en cas d'invalidité.

## 2<sup>ème</sup> PILIER AU LUXEMBOURG: ASPECTS JURIDIQUES ET FISCAUX

- Conformément à la législation européenne, les droits sont acquis inconditionnellement après 3 ans d'affiliation. Les droits correspondant aux contributions personnelles sont acquis immédiatement.
- Les affiliés qui quittent l'entreprise bénéficient de différentes options de continuité. Le rachat est soumis à des conditions extrêmement limitatives.
- Les allocations de l'employeur sont déductibles dans son chef à concurrence de 20% du salaire régulier de l'affilié. Elles sont néanmoins assorties d'une taxe de 20%, tandis que les prestations sont libres d'impôt sur le revenu.
- La déduction des cotisations personnelles au titre de l'impôt des personnes physiques est limitée à 1200 euros par an. Le relèvement de ce plafond est une revendication récurrente du secteur.
- L'Inspection générale de la Sécurité Sociale (IGSS) contrôle la conformité des plans et de leur exécution avec la législation luxembourgeoise et délivre les certificats de déductibilité.
- Les engagements confiés à des assureurs bénéficient d'une protection spécifique au Grand-Duché.

## 2<sup>ème</sup> PILIER AU LUXEMBOURG: FORCES ET FAIBLESSES

- La relative concentration du marché n'empêche pas une offre de formules suffisamment étendues et adaptées.
- La philosophie des contributions définies correspond à des prestations basées sur des moyennes de carrière, analogues au premier pilier. Elle ne permet dès lors d'en combler les limites que d'une manière partielle. Mais ceci n'est pas propre à Luxembourg.
- La fiscalité des allocations est suffisamment encourageante. Elle est bien adaptée aux caractéristiques du marché luxembourgeois du travail.
- En revanche, le plafond des cotisations personnelles déductibles est devenu dérisoire.
- Dans de nombreuses situations, notamment celles qui comportent, en cours de carrière, une progression significative des salaires en termes réels, l'obtention d'un taux de remplacement confortable par rapport aux derniers revenus perçus en période active rend nécessaire le recours au troisième pilier.



## RETRAITES AU LUXEMBOURG: LE TROISIEME PILIER

- Le troisième pilier est constitué essentiellement par l'assurance dite « Prévoyance Vieillesse » ( articles 11-bis et 11-ter de la Loi sur l'Impôt sur le Revenu).
- Principes :
  - Assurance vie-décès avec un montant déductible de 1500 à 3200 euros par an, selon l'âge.
  - Extensible au conjoint
  - Liquidation en capital ou en rente totale ou partielle, avec un régime de taxation favorable.
- La formule a été adaptée pour intégrer le concept européen PEPP, notamment l'investissement lié à des fonds.
- On peut y ajouter les assurances ordinaires et l'épargne logement, chacune à raison de 672 euros déductibles par personne composant le ménage.

## RETRAITES AU LUXEMBOURG: QUELQUES CHIFFRES EN GUISE DE CONCLUSION

<b>Données d'investissement</b>			
Carrière	40 ans	40 ans	
Inflation	2,00%	2,00%	
Taux d'intérêt réel	0,00%	0,00%	
Progression du salaire en termes réels	3,00%	3% + augm. ponctuelles	
Salaire initial	30.000,00	36.000,00	
Salaire final déflaté	44.320,37	68.843,16	
Allocation prévoyance professionnelle	4,00%	4,00%	
Cotisation personnelle	1200	1200	
Assurance prévoyance vieillesse	max déductible	max déductible	
Part moyenne du salaire en 2°/3° pilier	12,09%	9,36%	
<b>Données de prestations en % du salaire final</b>			
Pension légale	48,74%	38,17%	
2° pilier Employeur	5,42%	5,21%	
2° pilier Employé	3,06%	1,97%	
3° pilier	8,44%	5,43%	
Total	65,66%	50,79%	
<b>% du salaire à investir en 2°/3° pilier pour acquérir 1% supplémentaire de taux de remplacement</b>	0,71%	0,74%	