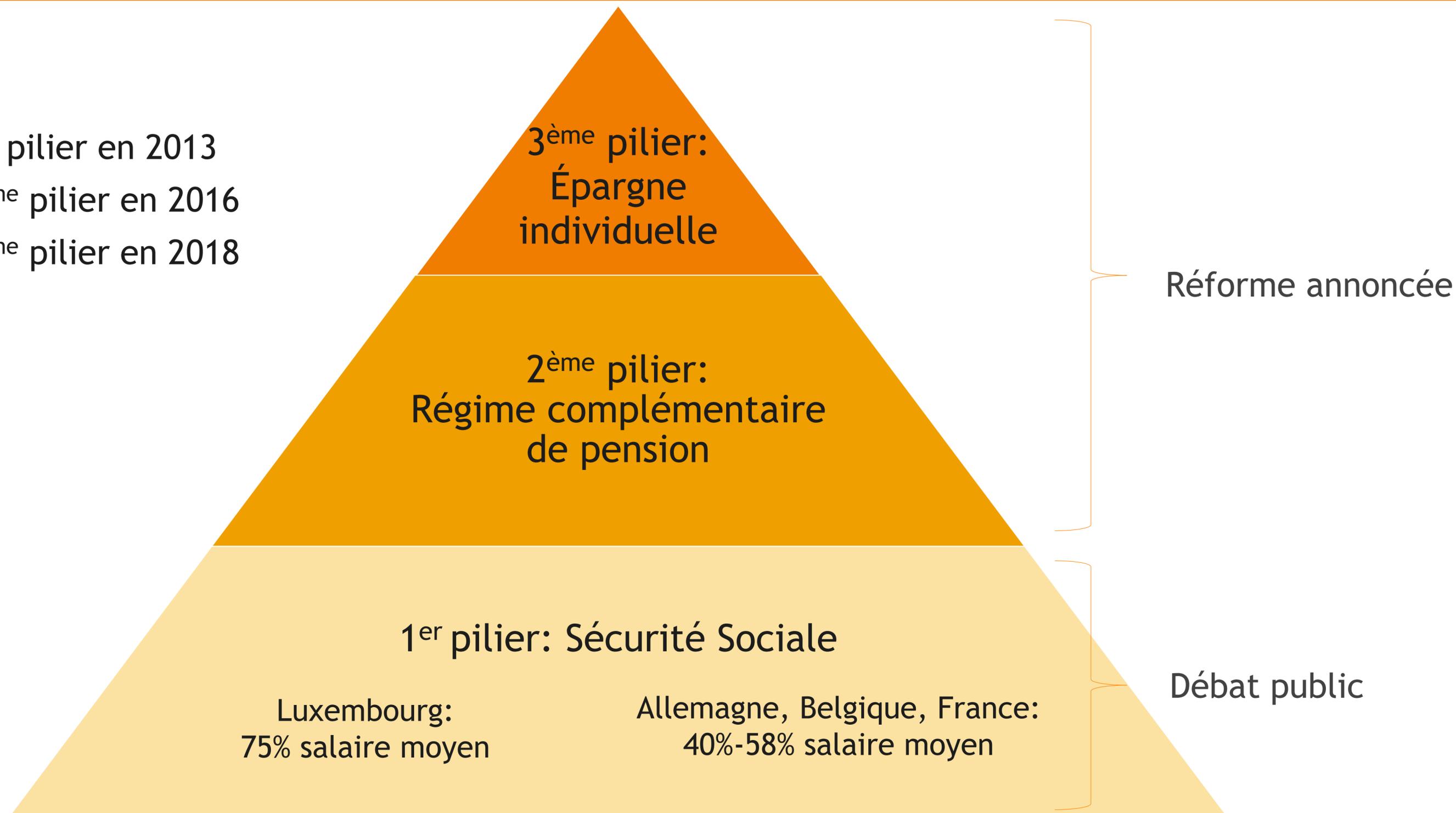


Conférence du jeune barreau de Luxembourg 05.11.2024

**Réinventer notre avenir :
vers une équité intergénérationnelle
avec la Réforme des Pensions**

3 piliers

- Réforme du 1^{er} pilier en 2013
- Réforme du 3^{ème} pilier en 2016
- Réforme du 2^{ème} pilier en 2018



Différents régimes au Luxembourg

Régime général



- ✓ 90% population active
- ✓ Pension =
part forfaitaire
+ part proportionnelle au salaire plafonné
- ✓ CNAP paie les pensions avec les cotisations reçues

La fonction publique

Entrée
avant 1.1.99

Régime spécial
transitoire

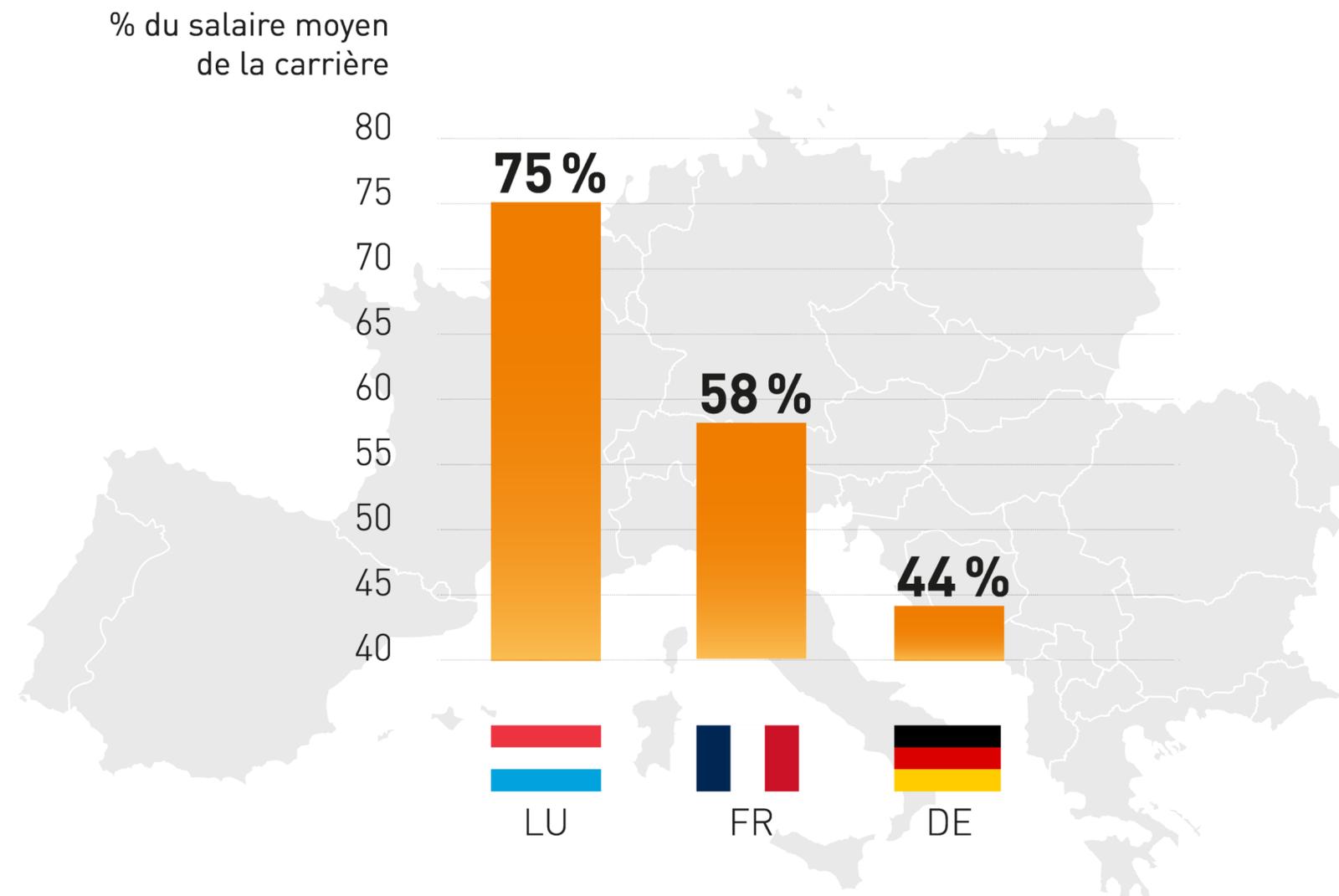
- ✓ % dernier salaire
- ✓ Budget Etat

Entrée
après 1.1.99

Régime spécial

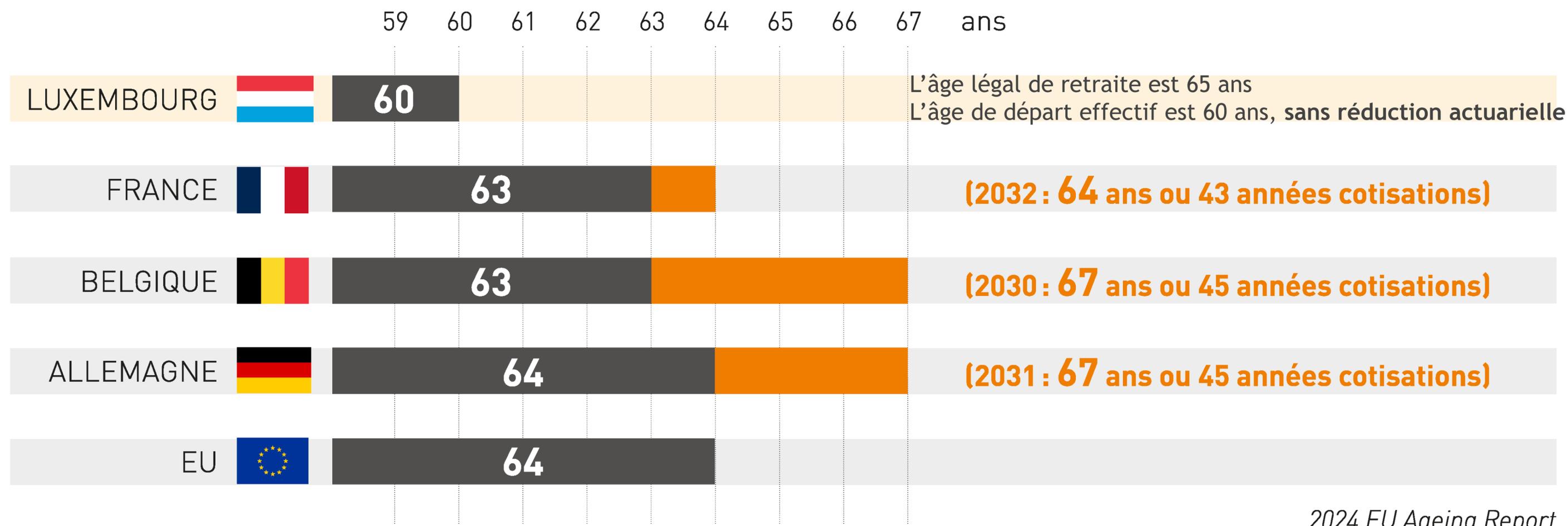
- ✓ Part forfaitaire + part proportionnelle non plafonnée
- ✓ Budget Etat

Pension légale moyenne



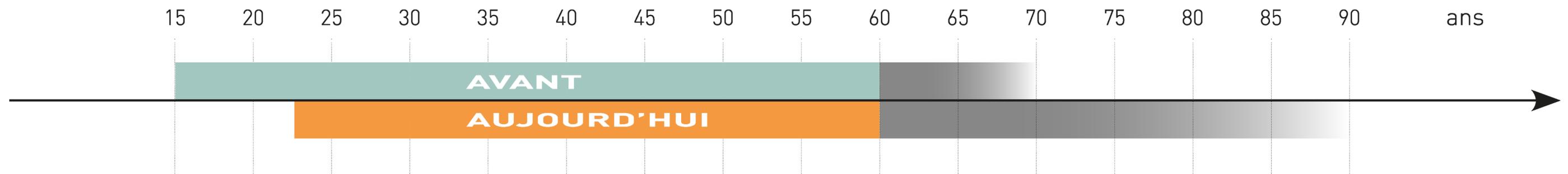
PENSIONS AT A GLANCE 2023 © OECD 2023

Moyenne d'âge effectif de départ en retraite



Durée

Pour estimer le coût total du paiement de la pension légale sa durée de paiement est un facteur déterminant.

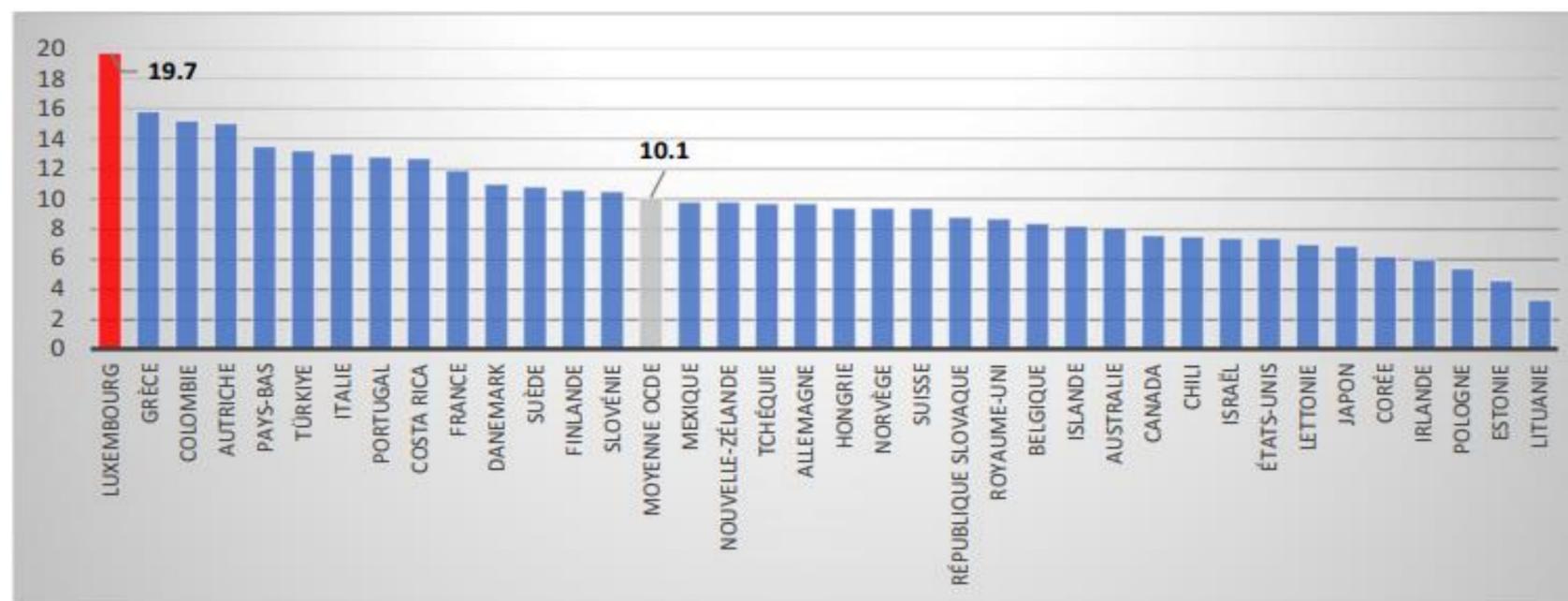


Patrimoine retraite

Un indicateur résume bien la générosité du système global, c'est le **capital ou le patrimoine de retraite**, soit le montant forfaitaire promis par les systèmes de pension nationaux. Il tient compte du montant de pension, de l'espérance de vie, de l'âge de la retraite et de l'indexation des prestations de retraite.

Le capital-retraite avancé par le régime général de pension luxembourgeois, pour un salaire égal au salaire moyen, est de loin le plus élevé de tous les pays de l'OCDE, avec 20 fois le salaire annuel individuel pour les hommes (et même de 22 ans fois pour les femmes) alors que la moyenne de l'OCDE est de 10 fois (11 fois pour les femmes). On peut en conclure que **le régime luxembourgeois donne plus du double des autres systèmes de retraite...** alors que les salaires luxembourgeois sont déjà, et de loin, les plus élevés ! Cela est dû au départ précoce à la retraite, à la longue espérance de vie et surtout au montant des pensions.

Graphique 5 : Patrimoine retraite brut pour un homme au salaire moyen



Source : OCDE

Financement

Le financement se fait sur base d'un taux de cotisation, appliqué à des salaires plafonnés.

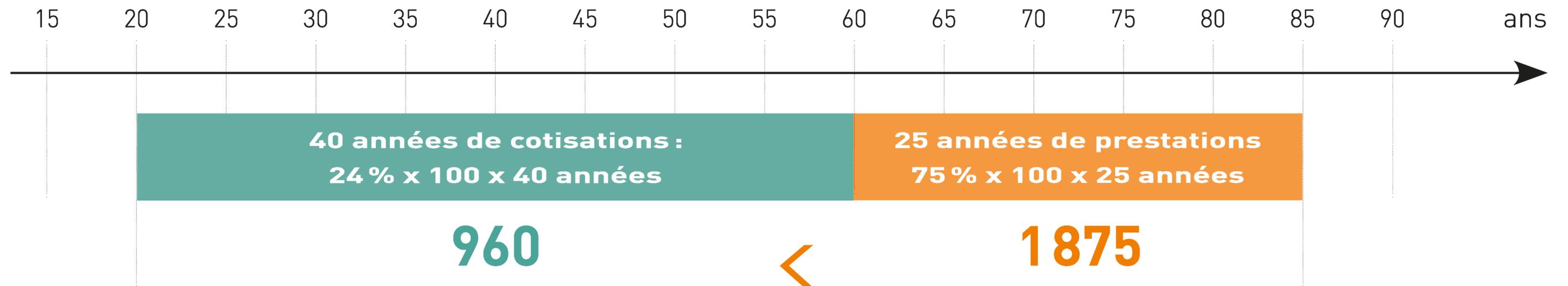
Trois parties participent :



Exemple

Exemple d'une carrière moyenne extrêmement simplifié:

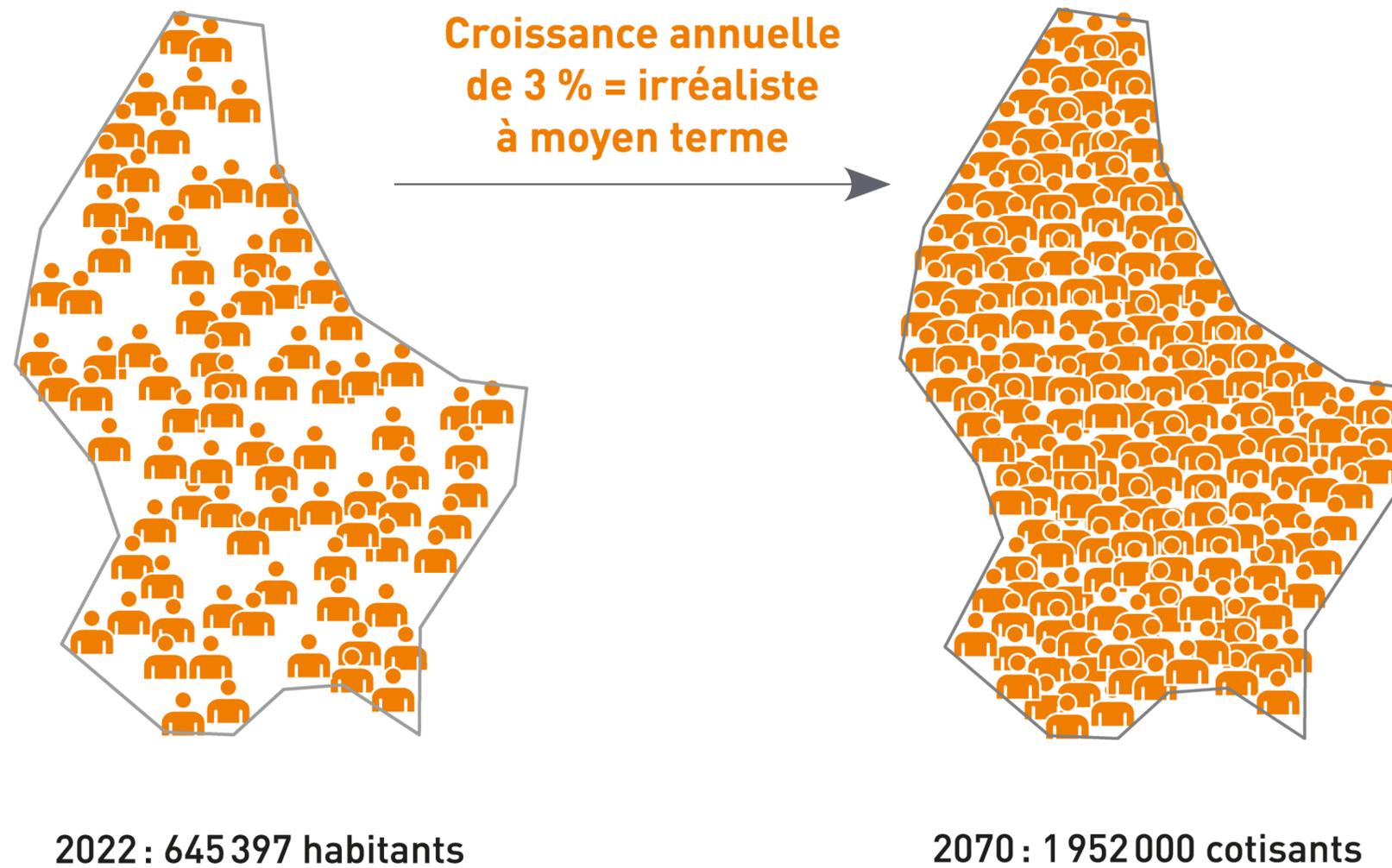
Hypothèse: salaire constant pendant 40 ans = 100



Déséquilibre profond entre dépenses et recettes sur toute la vie d'un individu

indexation et ajustement s'annulent avec l'actualisation dans cet exemple

Croissance nécessaire



Projection IGSS

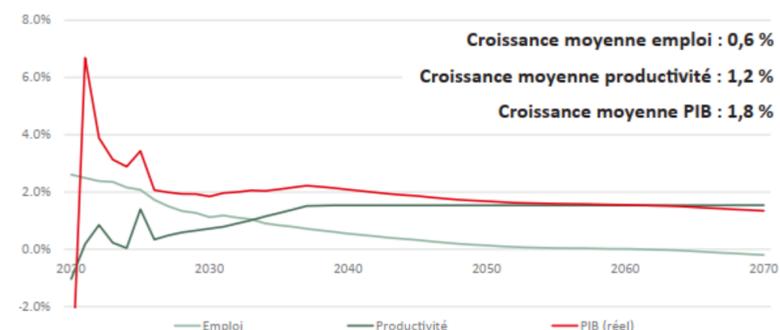
Graphique 3 - Évolution du solde et de la réserve du régime général d'assurance pension entre 2022 et 2070 (en % du PIB)



Événement	Cotisations ne suffisent plus pour financer les Prestations	Les réserves passent en dessous de la réserve légale de 1,5 fois les prestations annuelles	Réserve épuisée
Année	2028	2041	2047

Modérateur de réajustement de 0,25%

Hypothèses macroéconomiques



Avec quel taux de cotisation sur salaires le système de pension survit jusqu'en 2070

	2022	2030	2040	2050	2060	2070
Prime de répartition pure	22%	25%	29%	33%	40%	47%

Estimation du coût pour *l'Etat* d'une augmentation du taux de cotisation de 3 x 8% => 3 x 9%
2024 : 500m

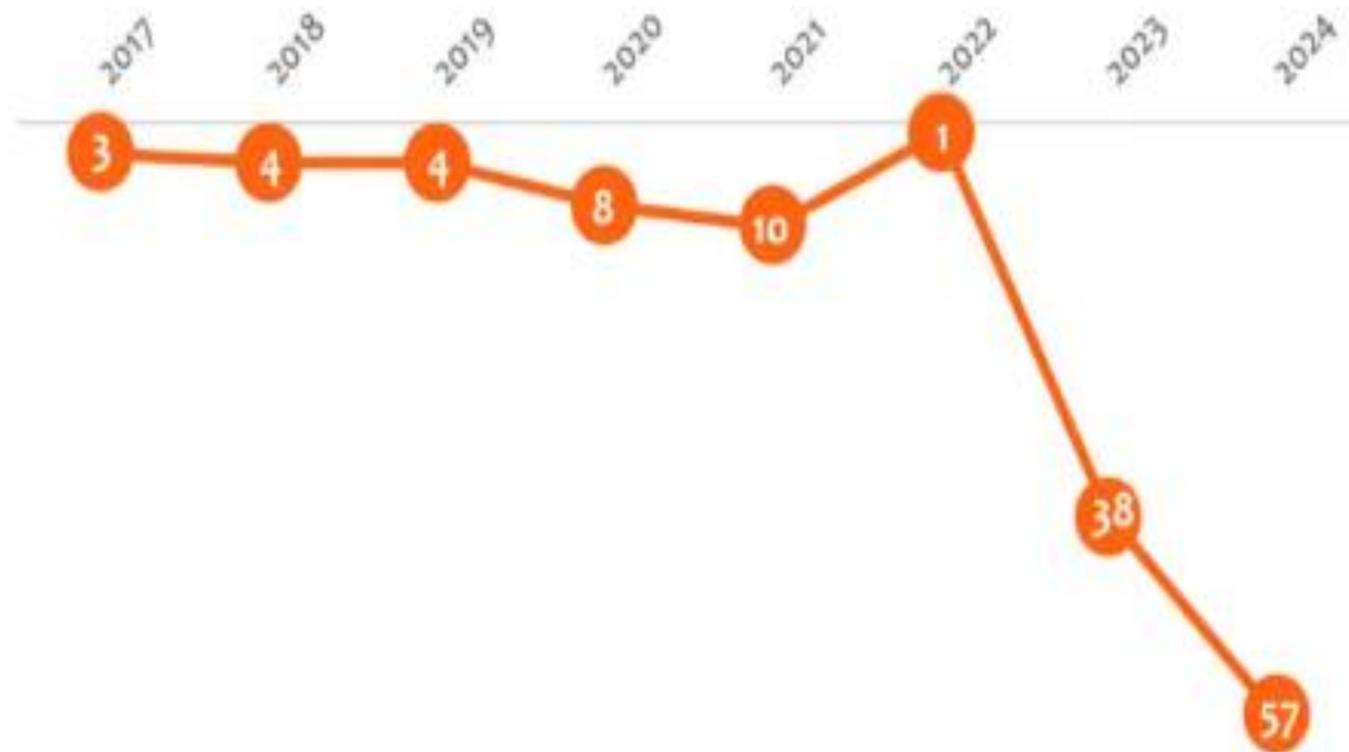
Avec quelle croissance le système de pension survit jusqu'en 2070?

Croissance de l'emploi permettant de maintenir l'équilibre financier jusqu'en 2070

en milliers de personnes	2070
Population active	1715
Pensionnés	745

IGSS, bilan technique 2022

Evolution du classement du Luxembourg pour le pilier "Performances économiques"



Des obstacles persistants qui entravent la compétitivité du pays

Après une modeste progression sur le pilier « Efficacité des affaires » en 2023 par rapport à 2022 (+1 position), le Luxembourg perd du terrain en 2024. Au 26^e rang, il affiche un recul de 13 places par rapport à son classement de 2021, soit le repli le plus marqué après celui du pilier « Performances économiques ».



Sur le sous-pilier « Marché du travail », côté atouts, le Grand-Duché reste à l'avant-poste s'agissant notamment de l'expérience à l'international de ses managers seniors (9^e) et de sa capacité à attirer du personnel hautement qualifié (13^e). Cela étant, le recul de 4 places sur ce dernier critère par rapport à 2023 mérite d'être souligné. Le pays progresse de 2 places sur le volet de l'apprentissage, retrouvant son classement de 2022 (26^e), mais reste bien en-deçà de ses performances d'avant la crise Covid (16^e en 2019). Côté faiblesses, le Luxembourg affiche le **coût horaire du travail moyen le plus élevé de l'Union**

Les 5 défis pour la compétitivité du Luxembourg en 2024

1. Assurer l'équilibre des finances publiques et réformer le système de retraite
2. Moderniser l'État via la simplification et la digitalisation des procédures administratives
3. Renforcer la compétitivité via des mesures fiscales
4. Soutenir le secteur de la construction et relancer le marché immobilier
5. Accompagner le développement et la transformation du secteur industriel

Ces défis, soumis par la Chambre de Commerce à l'institut IMD en tant que partenaire institutionnel du classement pour le Luxembourg, reflètent les préoccupations phares des entreprises. Ils sont identifiés sur base d'enquêtes régulières effectuées auprès d'échantillons représentatifs de l'économie luxembourgeoise et de retours directs des entreprises.

Qu'en est-il du 2^{ème} pilier (RCP) ?

➤ Eligibilité

- Salariés
- Indépendants

➤ Primes

- 20% revenus annuels

➤ Fiscalité

- 20,9% taxe forfaitaire sur la prime
- Primes déductibles fiscalement
- Prestations nettes d'impôts sur le revenu au Luxembourg (sauf 1,4% contribution dépendance)

Qu'en est-il du 2^{ème} pilier (RCP) ?

➤ Situation actuelle

- Faible 2^{ème} pilier en comparaison internationale
- Stagnation depuis 2013 du nombre d'entreprises mettant en place un RCP (environ 2 200 entreprises (6,2%) avec une prépondérance du secteur financier)
- 70 000 salariés couverts par un RCP sur un total de 480 000 salariés (14%)
- 1000 indépendants couverts sur un total de 30 000 indépendants (3,5%)

➤ Raisons

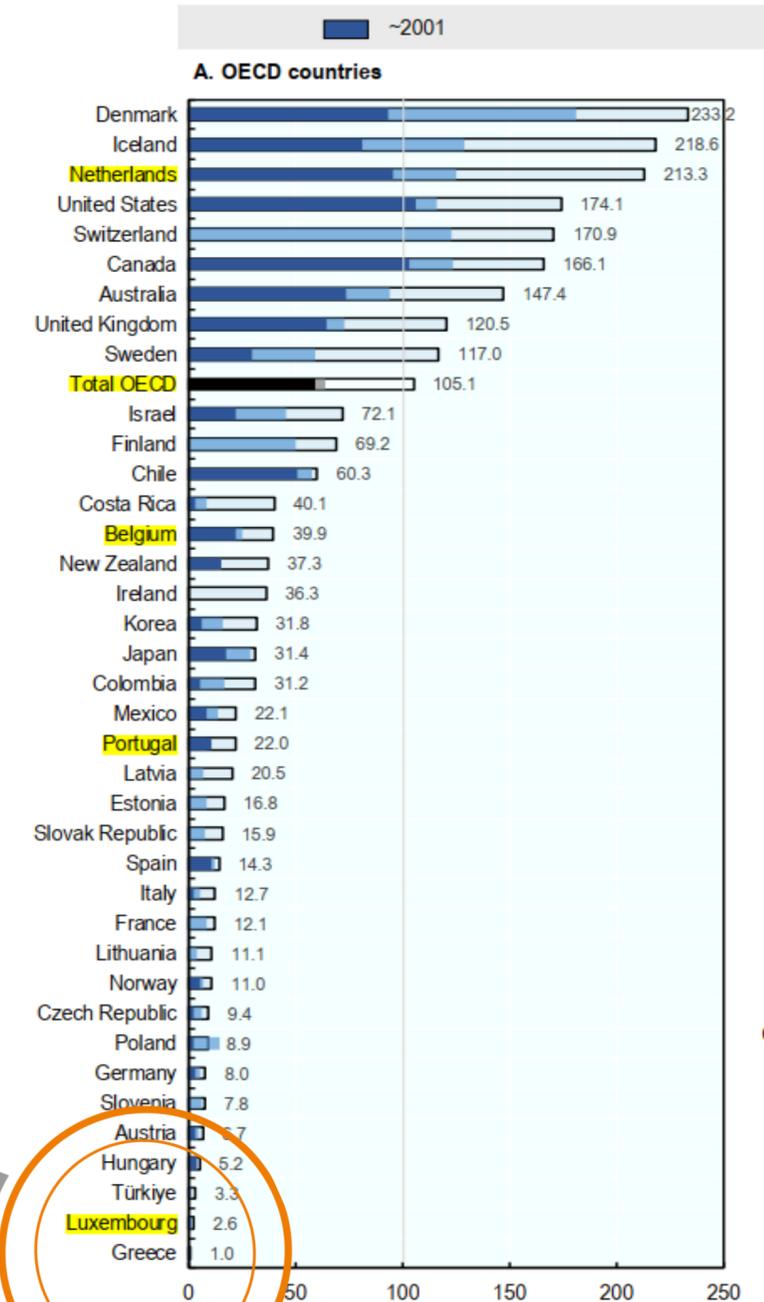
- Importance du 1^{er} pilier
- Cadre réglementaire pas assez flexible

➤ Solutions

- Flexibilité quant à la disponibilité de l'épargne
- Flexibilité quant au moment de financement
- Mise à disposition de la solution pour tous les salariés et indépendants
- Simplifications administratives

Figure 1.3. Total assets in funded and private pension plans, in 2001, 2011 and 2021 (or nearest year available)

As a percentage of GDP



Note: “~” means around. Please see the methodological notes at the end of the report.
Source: OECD Global Pension Statistics.

Qu'en est-il du 3^{ème} pilier ?

- Situation actuelle
 - Montants déductibles obsolètes (3200 EUR par an)
- Améliorations
 - Flexibilité quant au moment de financement
 - Flexibilité quant à la disponibilité de l'épargne
 - Augmentation des plafonds
- Éducation financière

On devrait certes boucher les trous,
mais le plus simple et le plus rapide
est d'ajouter encore de l'eau.



Quelle sera notre approche ?
Allons-nous boucher les trous ?
Ou allons-nous ouvrir le robinet davantage ?

merci