

# UNE RETRAITE POUR TOUS

CONTRIBUTION DE L'UNION  
DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES  
AU DÉBAT NATIONAL SUR L'AVENIR  
DES RETRAITES, 17 JUIN 2011



# UNE RETRAITE POUR TOUS

CONTRIBUTION DE L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES  
AU DÉBAT NATIONAL SUR L'AVENIR DES RETRAITES, 17 JUIN 2011

# SOMMAIRE

UEL

S

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	04
1 - QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DE PENSION LUXEMBOURGEOIS ?	06
1.1 DES PRESTATIONS DE PENSIONS EXTRÊMEMENT GÉNÉREUSES	08
1.2 UN MODÈLE DE FINANCEMENT QUI PRÉSERVE ACTUELLEMENT LA COMPÉTITIVITÉ DE L'ÉCONOMIE LUXEMBOURGEOISE	12
2 - QUELS SONT LES RISQUES QUI PÈSENT SUR LE SYSTÈME DE PENSION ?	14
2.1 UNE ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ATYPIQUE	15
2.2 L'IMPACT FINANCIER DE L'AUGMENTATION DES DÉPENSES CONSACRÉES AUX PENSIONS	18
3 - QUE VA-T-IL SE PASSER SI RIEN NE CHANGE ?	20
3.1 QUE VA-T-IL SE PASSER SI LA CROISSANCE DU PIB RÉEL EST DE 3.2% PAR AN ?	24
3.2 QUE VA-T-IL SE PASSER SI LA CROISSANCE DU PIB RÉEL EST DE 3.0% PAR AN ?	28
3.3 QUE VA-T-IL SE PASSER SI LA CROISSANCE DU PIB RÉEL EST DE 2.0% PAR AN ?	30
3.4 CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE DE SENSIBILITÉ	33
4 - QUELS PRINCIPES DEVRONT GUIDER LA RÉFORME DU SYSTÈME DE PENSION ?	34
5 - QUELLES SONT LES OPTIONS ENVISAGEABLES ?	36
5.1 VERS UNE AUGMENTATION DES PRÉLÈVEMENTS ?	37
5.2 VERS UNE RÉDUCTION DE LA MASSE DES PRESTATIONS ?	38
5.2.1 SUPPRIMER L'AJUSTEMENT DES PENSIONS À L'ÉVOLUTION RÉELLE DES SALAIRES	38
5.2.2 ABAISSER LE PLAFOND COTISABLE À 4 X SSM	41
5.2.3 AUGMENTER LA DURÉE DE LA CARRIÈRE COTISABLE	42
5.2.4 ENCOURAGER LE RECOURS AUX MÉCANISMES DE PENSION COMPLÉMENTAIRE	48
6 - A QUEL MOMENT AGIR ?	50
6.1 DÉFINIR ENSEMBLE UN SEUIL D'ACTION OBJECTIF	52
6.2 INTRODUIRE UN COEFFICIENT DE DURABILITÉ POUR GARANTIR L'ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE	54
7 - CONCLUSION	56
ANNEXE	58
BIBLIOGRAPHIE	60
L'UEL EN BREF	64

# AVANT-PROPOS

M. MICHEL WURTH,  
PRÉSIDENT DE L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES (UEL)

L'UEL et avec elle toutes les entreprises représentées au sein de ses organisations membres s'engagent pour une économie luxembourgeoise prospère, offrant du travail au plus grand nombre et donnant des revenus attractifs sous forme de salaires, de prestations sociales et de profits à tous ceux qui contribuent ou ont contribué à la richesse de notre pays. C'est dans cet esprit et avec une vue de durabilité que l'UEL exprime au moyen de ce document ses propositions pour une réforme des pensions réaliste et de bon sens.

L'UEL est d'avis qu'il est nécessaire d'agir et d'agir dès maintenant en vue de réaliser une réforme du régime général des pensions qui soit de nature à tenir compte des réalités économiques et démographiques présentes et surtout futures.

Il est du devoir des responsables politiques et des partenaires sociaux d'œuvrer dans cette direction afin de maintenir un système de pensions généreux qui puisse non seulement protéger les personnes profitant de la retraite actuellement mais également les générations futures. Les jeunes qui entrent sur le marché du travail aujourd'hui ne bénéficieront pas de la retraite avant une quarantaine d'années. Il faut donc que les pouvoirs politiques mettent sur pied un système de pension doté d'une vision qui va au-delà de simples projections de 10 à 20 ans.

Il est clair que cet objectif ne peut uniquement être atteint par une réforme de fond, une réforme courageuse et ambitieuse. Ceux qui ne voient pas la nécessité d'une réforme profonde du système de pension prônent et encouragent, que ce soit de manière consciente ou non une pyramide «*de Ponzi*». Ils devront endosser la responsabilité de leur immobilisme dont les conséquences seront désastreuses pour les générations futures.

En parallèle à toute réforme, il est tout aussi nécessaire et primordial d'agir pour améliorer la compétitivité du Luxembourg. Seule une économie compétitive est capable d'accroître l'activité des entreprises luxembourgeoises, et ce d'autant plus que le Luxembourg est une petite économie fortement orientée vers l'extérieur. Seule une activité économique forte permettra de maintenir un taux de création d'emplois vigoureux. Et sans croissance de l'emploi et accroissement de la masse cotisable, les équilibres macroéconomiques de la sécurité sociale ne peuvent, même par une réforme de taille, être maintenus.

Voilà pourquoi une hausse des cotisations sociales, voire une fiscalisation accrue du financement de la sécurité sociale en général et du régime des pensions n'est pas une solution. De telles propositions signifieraient une ponction supplémentaire sur l'appareil productif - seul créateur de richesse économique - et réduiront *in fine* notre capacité de croissance et donc la soutenabilité de notre modèle social. C'est pour cette raison que l'UEL se bat systématiquement contre toute hausse des cotisations sociales et a obtenu tant dans l'accord tripartite de 2006 que dans l'accord bipartite de 2010 l'engagement de ne pas augmenter les cotisations sociales. De même, la fiscalisation à outrance de la sécurité sociale n'est pas une solution car, dans notre pays, plus de 35% des charges sociales sont d'ores et déjà financés par l'impôt.

Une réforme digne de ce nom s'appuyant sur une économie compétitive est donc la condition *sine qua non* pour limiter les conséquences futures qu'engendrera l'inéluctable évolution démographique de la population actuelle (active ou non) du Luxembourg, voire pour œuvrer vers un système de pensions soutenable et cohérent qui puisse assurer un avenir aux générations futures.

# QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DE PENSION LUXEMBOURGEOIS ?

## 01

01

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU SYSTÈME DE PENSION

LUXEMBOURGEOIS ?

Le Luxembourg est confronté à un paradoxe qui peut prêter à confusion: derrière une très grande générosité et malgré de «*plantureuses*» réserves, le système de pension luxembourgeois n'est tout simplement pas financièrement soutenable à terme.

Dans un avenir rapproché, la sécurité sociale dans son ensemble sera soumise aux effets du vieillissement de la population. Ce déficit démographique ayant jusqu'à présent pu être pallié par l'afflux massif d'immigrés et de jeunes frontaliers, deviendra un facteur générateur de déficits publics qui sera difficilement gérable pour les générations futures. De plus, cette évolution exponentielle de la population active et du nombre total de résidents aura des conséquences très importantes sur de nombreux domaines tels que les infrastructures, le coût du logement, la nature et le « mal vivre » inhérent à une société toujours plus dichotomique dans laquelle nos concitoyens ont de plus en plus de mal à se reconnaître.

Aussi bien le FMI, que l'OCDE, le Conseil européen, la Commission européenne ou le Bureau international du travail (BIT) ont souligné le caractère insoutenable à long terme du système de pension luxembourgeois. Tous les experts étrangers concluent à l'impérieuse nécessité d'une réforme. Au niveau national, ces analyses sont relayées par de nombreuses institutions renommées comme la Banque centrale du Luxembourg-Eurosystème, l'IGSS, le STATEC, la CNAP, l'UEL et même par le Premier Ministre qui a consacré la notion de «*Rentenmauer*».

Pourtant, le Luxembourg fait face à un paradoxe : à court terme, le régime général de pension se porte très bien. Malgré la crise financière et économique mondiale que vient de traverser le Luxembourg, le régime de pension présente un excédent annuel de l'ordre de 800 millions EUR par an au cours des années 2007 à 2010. Selon les prévisions de la 12<sup>ème</sup> actualisation du programme de stabilité et de croissance du Grand-Duché de Luxembourg pour la période 2011-2014, cet excédent devrait continuer à osciller autour de 1.5% du PIB tous les ans. Ces excédents récurrents ont permis d'accumuler une réserve dépassant les 10,5 milliards d'euros fin 2010, réserve qui correspond à 3,7 fois le montant annuel des prestations et 25% du PIB nominal. En comparaison avec les autres pays européens, aucun régime de pension public faisant application du système de financement par répartition ne peut se targuer d'une telle performance.

Mais si rien ne change, si le système actuel devait perdurer, avec le niveau de cotisation et la formule de calcul des prestations afférente, un « cash drain » formidable surviendra. Il absorbera les réserves dans un laps de temps restreint, alors que le nombre de bénéficiaires de pensions progressera fortement par rapport au nombre de cotisants.

### 1.1 Des prestations de pensions extrêmement généreuses

Le régime de pension offre un niveau de prestation inégalé en Europe :

- ..... L'âge de départ en retraite anticipée sans réduction actuarielle du montant de la pension (57 ans) est parmi les plus faibles d'Europe ;
- ..... Le taux de remplacement semi-net<sup>1</sup> de la pension de vieillesse après 40 ans de cotisations est en moyenne supérieur à 85% du revenu moyen cotisable (revalorisé) de la carrière d'assurance et peut atteindre 106% pour une carrière d'assurance basée sur le salaire social minimum ;
- ..... Le taux de réversion de la pension de survie du conjoint est supérieur à 75% de la pension du défunt (sans application des dispositions anti-cumul) ;
- ..... Les pensions bénéficient de l'indexation automatique à l'échelle mobile des salaires pour éviter la perte du pouvoir d'achat due à l'inflation et bénéficient en outre de l'ajustement au niveau réel des salaires et bénéficie ainsi de l'augmentation de la productivité de la population active.

Par conséquent, le régime général d'assurance pension au Luxembourg présente plusieurs particularités : des prestations fortes, des prélèvements faibles et un âge effectif de départ à la retraite faible. La corrélation de ces éléments permet de conclure que le système luxembourgeois de pensions est extrêmement généreux. Il s'agit à la fois d'un système extrêmement généreux en comparaison internationale et d'un système dont le financement est favorisé à l'heure actuelle par la compétitivité des entreprises luxembourgeoises et par l'attractivité des salaires.

L'objectif de l'U.E.L. est de garantir la viabilité du régime de pensions tout en préservant un système performant et son impact positif sur la compétitivité.

La générosité du système luxembourgeois de pension est parfaitement illustrée par le taux de remplacement brut moyen et par l'âge effectif de départ à la retraite. Le premier figure parmi les plus élevés de l'ensemble des pays développés. Le second est parmi les plus faibles de l'ensemble des pays développés.

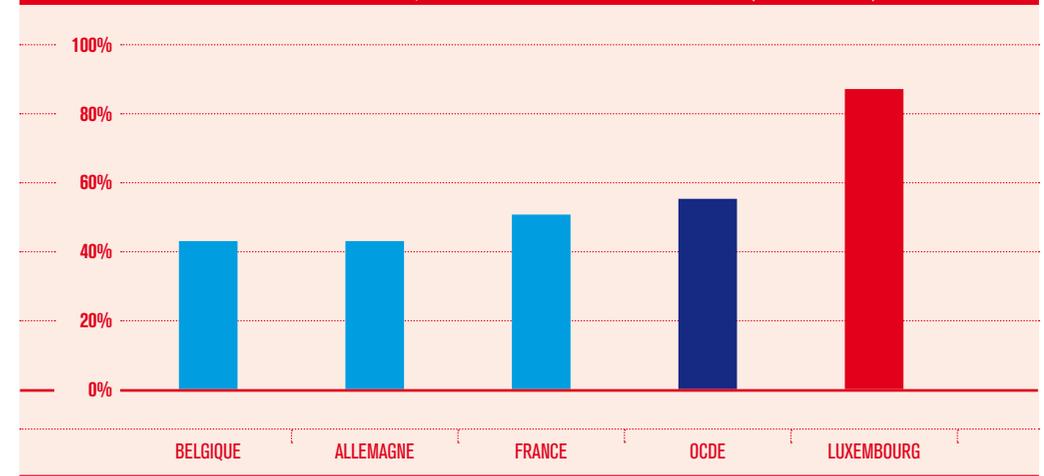
Les bénéficiaires du système luxembourgeois des pensions profitent non seulement de prestations plus élevées que leurs voisins limitrophes et européens mais en profitent également beaucoup plus tôt.

NOTES

<sup>1</sup> Après déduction des cotisations pour assurance pension

### 1.1 DES PRESTATIONS DE PENSIONS EXTRÊMEMENT GÉNÉREUSES

TAUX DE REMPLACEMENT BRUT MOYEN AU LUXEMBOURG, DANS LES PAYS VOISINS ET MOYENNE DE L'OCDE (EN % DU SALAIRE)



Source : OCDE

Selon l'OCDE<sup>2</sup>, le **taux de remplacement brut moyen<sup>3</sup>** au Luxembourg est de 87.40% en 2010. Ce taux n'est que de 57.30% en moyenne dans les pays de l'OCDE. L'écart est particulièrement sensible avec les trois pays voisins : en France, ce taux de remplacement brut moyen n'est que de 49.10%, en Belgique et en Allemagne il atteint seulement 42%.

Le graphique ci-dessus illustre le niveau particulièrement généreux des prestations de pensions au Luxembourg alors même que les rémunérations au Luxembourg sont déjà beaucoup plus importantes que dans les pays limitrophes.

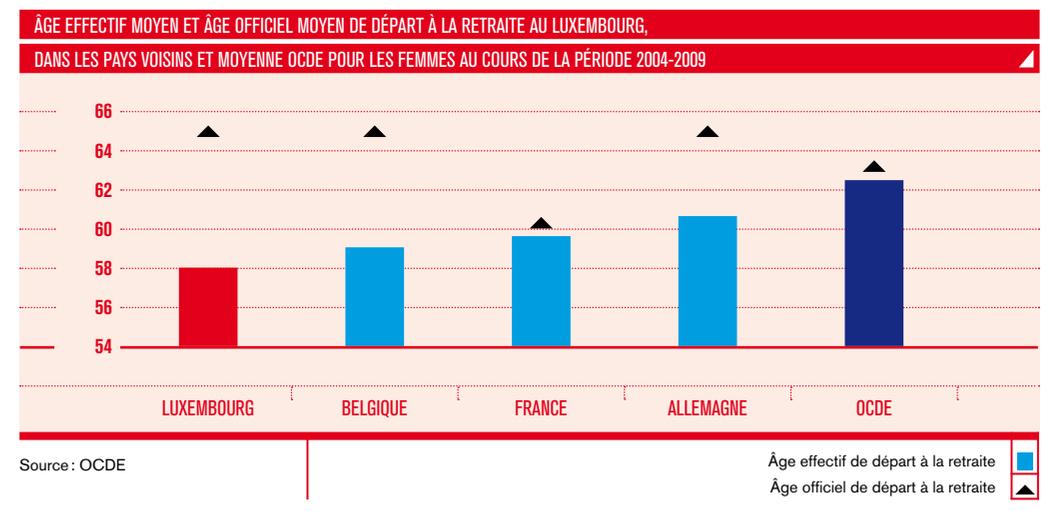
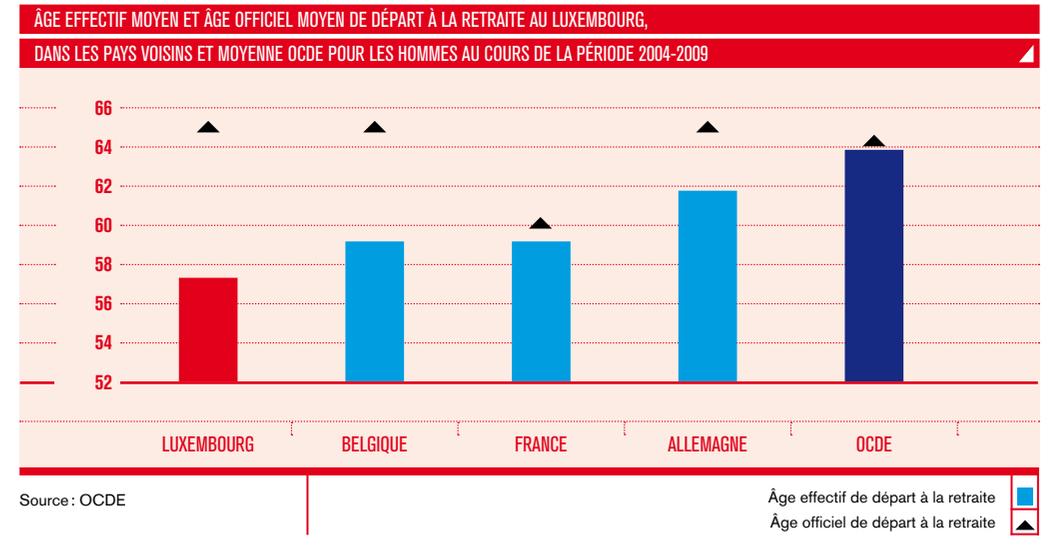
NOTES

<sup>2</sup> OCDE, Indicateurs de l'OCDE sur les pensions, dernière mise à jour le 28 janvier 2011, disponible à l'adresse suivante : [http://www.oecd.org/document/14/0,3746,fr\\_2649\\_37411\\_45565646\\_1\\_1\\_1\\_37411,00.html](http://www.oecd.org/document/14/0,3746,fr_2649_37411_45565646_1_1_1_37411,00.html)

<sup>3</sup> le taux de remplacement brut correspond au montant de la pension perçue au titre de la retraite par rapport au salaire

En plus du fait que les prestations sont extrêmement généreuses au Luxembourg, l'âge effectif de départ à la retraite au Luxembourg est l'un des plus faibles de l'OCDE<sup>4</sup>. Tandis que l'âge officiel de départ à la retraite est de 65 ans, l'âge effectif moyen n'est que de 57,3 ans pour les hommes et de 58 ans pour les femmes<sup>5</sup>. A titre de comparaison, en moyenne dans les pays de l'OCDE, cet âge effectif moyen est de 63,9 ans pour les hommes et de 62,5 ans pour les femmes.

Les graphiques ci-contre comparent la moyenne de l'âge effectif et de l'âge officiel de départ à la retraite pour les hommes et les femmes au Luxembourg, dans les pays voisins et la moyenne des pays de l'OCDE entre 2004 et 2009.



<sup>4</sup> OCDE, « Statistiques sur l'âge effectif moyen et officiel de la retraite dans les pays de l'OCDE », disponible à l'adresse suivante : [http://www.oecd.org/document/54/0,3746,fr\\_2649\\_37411\\_39374006\\_1\\_1\\_1\\_37411,00.html](http://www.oecd.org/document/54/0,3746,fr_2649_37411_39374006_1_1_1_37411,00.html)

<sup>5</sup> Entre 2004 et 2009. Pour l'année 2010, d'après les données les plus récentes de l'IGSS, l'âge de départ effectif à la retraite serait de 59 ans.

## 1.2 Un modèle de financement qui préserve actuellement la compétitivité de l'économie luxembourgeoise

Le régime général d'assurance pension se caractérise par un taux de cotisations relativement faible en comparaison internationale. Comme l'indique le graphique ci-contre, le taux de cotisation au Luxembourg correspond à 16%<sup>6</sup> du salaire brut (8% à charge des salariés et 8% à charge des employeurs). Ce taux est bien inférieur à celui de la plupart des pays de l'OCDE (la moyenne OCDE est de 21%).

Ce taux est bien inférieur à celui des principaux pays voisins : en France ce taux de prélèvement sur salaires est de 24%, en Allemagne il est de 19.5%.

Le taux de prélèvement sur salaires destinés à financer le régime des pensions constitue un avantage compétitif très important pour le Luxembourg. Il permet à la fois :

..... de préserver la compétitivité-coût des entreprises luxembourgeoises : des cotisations de pension relativement faibles en comparaison internationale permettent de maintenir le coût du travail à un niveau compétitif par rapport aux principaux pays voisins ;

..... d'accroître l'attractivité du Luxembourg : l'attractivité des salaires constitue un des piliers du modèle de développement luxembourgeois. Sans des salaires attractifs, l'économie luxembourgeoise ne parviendra plus à attirer les compétences nécessaires à son développement (travailleurs immigrés ou travailleurs frontaliers) et ne sera plus capable de préserver la qualité de vie de ses habitants ;

..... d'accroître le pouvoir d'achat des salariés : des cotisations de pension relativement faibles permettent d'offrir aux salariés, à coût du travail constant, une rémunération très attractive en comparaison internationale.

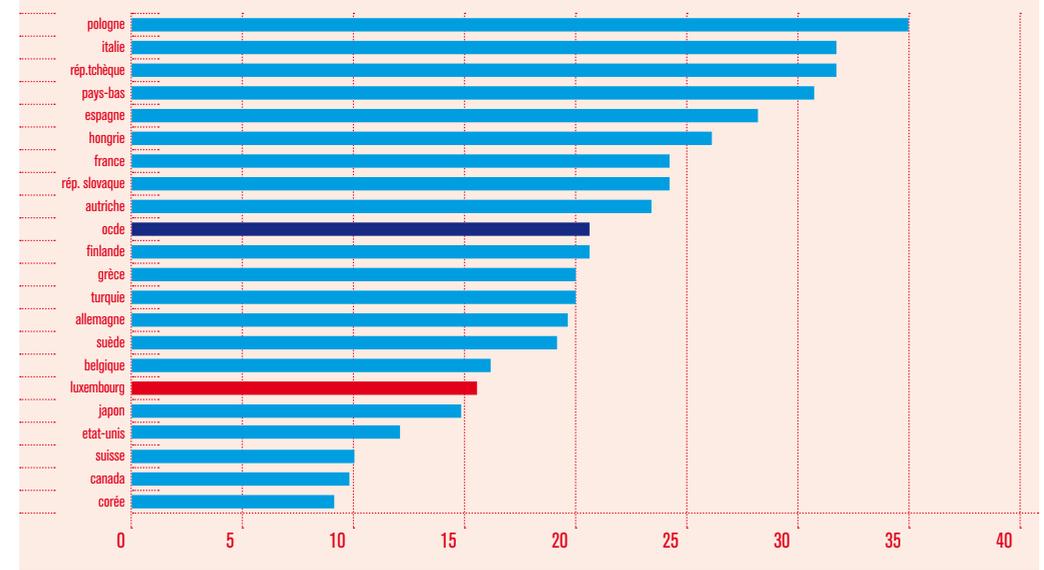
Tout relèvement des cotisations sociales pour financer le régime général d'assurance pension constituerait un très mauvais signal pour les entreprises et les investisseurs étrangers. Cela signifie que toute dérive du régime général d'assurance pension serait compensée par une augmentation du coût du travail et donc une réduction de la compétitivité-coût des entreprises implantées au Luxembourg ou désirant s'y implanter.

Les taux de cotisation actuels doivent demeurer inchangés étant donné qu'il s'agit du principal avantage compétitif du Luxembourg.

<sup>6</sup> Notons que l'assiette de cotisation (les revenus allant jusque 5x SSM) au Luxembourg est plus grande que celle de la majorité des pays de l'OCDE et qu'il y a une participation de l'Etat luxembourgeois à hauteur de 8% (total de 24%)

## 1.2 UN MODÈLE DE FINANCEMENT QUI PRÉSERVE ACTUELLEMENT LA COMPÉTITIVITÉ DE L'ÉCONOMIE LUXEMBOURGEOISE

LE TAUX DE PRÉLÈVEMENTS SUR SALAIRES DESTINÉS À FINANCER LE RÉGIME DES PENSIONS DANS LES PAYS DE L'OCDE EN 2009



Source : OCDE

Reconnaissant le bien-fondé de cette approche, le Gouvernement s'est défendu de relever les cotisations sociales pendant de la période législative en cours et en particulier dans le cadre de la réforme de l'assurance pension envisagée.

# QUELS SONT LES RISQUES QUI PÈSENT SUR LE SYSTÈME DE PENSION ?

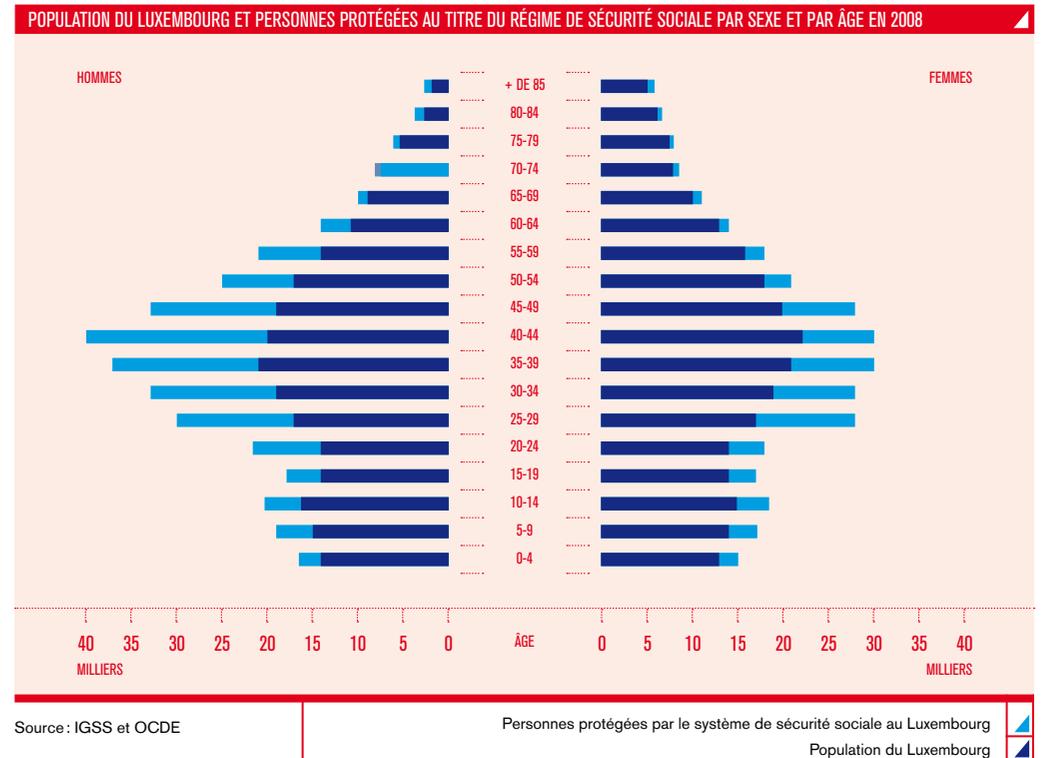
## 02

## 02

QUELS SONT LES RISQUES QUI PÈSENT SUR LE SYSTÈME

DE PENSION ?

2.1 UNE ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ATYPIQUE



L'épée de Damoclès qui pèse sur le système luxembourgeois de pension trouve son origine dans la structure démographique de notre pays et dans l'augmentation massive du nombre de cotisants du fait à la fois de l'immigration et de l'afflux de travailleurs frontaliers. Cette situation fait peser des risques insoutenables sur les finances publiques du Luxembourg.

### 2.1 Une évolution démographique atypique

La situation démographique est préoccupante. A l'heure actuelle, la structure de la population et la situation du marché du travail (notamment du fait de l'afflux massif de travailleurs frontaliers) permettent au régime de pension de fonctionner de manière apparemment optimale. Au regard du graphique ci-dessus, les personnes actuellement actives sur le marché du travail permettent de financer abondamment les pensions des personnes actuellement retraitées.

UNE RETRAITE POUR TOUS	UEL
------------------------	-----

Avec le temps, le nombre de personnes ayant droit à une retraite supportée par le régime général d'assurance pension va croître de manière substantielle sans pour autant qu'il soit envisageable que la croissance de l'emploi (et notamment de l'emploi frontalier) suive forcément la même tendance que celle de ces dernières années.

Comme le rappelle l'OCDE dans son évaluation de la situation économique datant de mai 2010 :

*« Dans l'immédiat, il y a peu de pressions sur la viabilité budgétaire. Toutefois, la situation budgétaire à long terme est beaucoup plus fragile, en raison de l'ampleur des engagements futurs de retraite. Si la croissance potentielle devait ralentir nettement à la suite de la crise, cela accentuerait les tensions budgétaires. Le financement à court terme du système de retraite repose actuellement sur un faible taux de dépendance des personnes âgées ainsi que sur les cotisations acquittées par des travailleurs frontaliers relativement jeunes. À l'avenir, ces deux facteurs s'inverseront et l'on prévoit une hausse considérable du coût des retraites. »<sup>7</sup>*

En matière de pensions, il n'existe qu'une seule certitude : au cours des quarante prochaines années, à politique constante, le système luxembourgeois de pensions sera confronté à une augmentation massive de ses dépenses, lorsque les nombreux cotisants supplémentaires de ces dernières décennies se transformeront en bénéficiaires de pension.

En revanche, ce que les analystes et les décideurs ignorent, c'est l'évolution future du nombre de cotisants. Cette évolution dépendra de la capacité de l'économie luxembourgeoise de rester compétitive et de créer des emplois supplémentaires, mais également de sa capacité d'attirer des travailleurs étrangers (immigrants ou frontaliers) au Luxembourg.

Cette évolution dépendra également de la possibilité pratique du Luxembourg de pouvoir accueillir tous ces emplois en ce compris de supporter le coût des infrastructures, le coût du logement et l'impact sur la nature.

Pour les optimistes qui pensent que l'évolution des vingt-cinq dernières années va se poursuivre à l'avenir, on peut calculer qu'avec une croissance annuelle de l'emploi de 3.4% par an<sup>8</sup>, on réussira à maintenir l'équilibre financier du système de pension. Mais cet équilibre financier s'accompagnera d'une croissance exponentielle de l'emploi intérieur : l'emploi intérieur qui est de 357 200 en 2010 atteindrait 1 360 000 emplois en 2050 (7 240 000 emplois en 2100).

Ceci signifie concrètement que pour un jeune assuré qui a vingt ans en 2011, la condition qu'il pourra toucher à 60 ans (en 2051), la pension promise par la législation actuelle sera un nombre de cotisants de 1 400 000 en 2051. Et la condition de continuer de bénéficier de cette pension jusqu'à l'âge de 80 ans sera de 2 000 000 de cotisants en 2071.

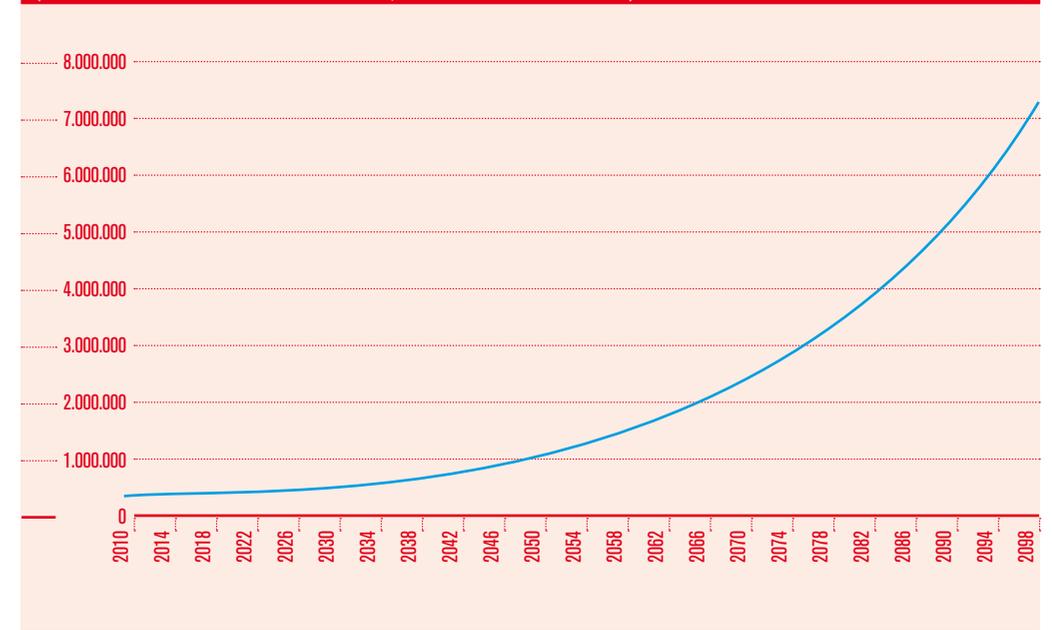
<sup>7</sup> OCDE, « Etudes économiques de l'OCDE - Luxembourg », Synthèse, Mai 2010, pp. 4-5.

<sup>8</sup> Ce taux de 3.4% correspond à la moyenne historique de croissance de l'emploi des dernières années.

NOTES

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE COTISANTS POUR GARANTIR LA SOUTENABILITÉ FINANCIÈRE DU RÉGIME DES PENSIONS ENTRE 2011 ET 2100

(AVEC UN TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI DE 3.4%, CONSTANT SUR TOUTE LA PÉRIODE)



Source : Statec et prévisions IGSS

Quelle société voulons-nous laisser à nos enfants ? Sommes-nous condamnés à faire de notre pays une mégalopole où les tours pousseraient comme des champignons ? Le pays est-il capable de faire face à une telle explosion de la population ? Saura-t-il prévoir suffisamment d'infrastructures : autoroutes supplémentaires, logements, gardes d'enfants, écoles toute la journée etc. tout en tenant compte de l'environnement ?

## 2.2 L'impact financier de l'augmentation des dépenses consacrées aux pensions

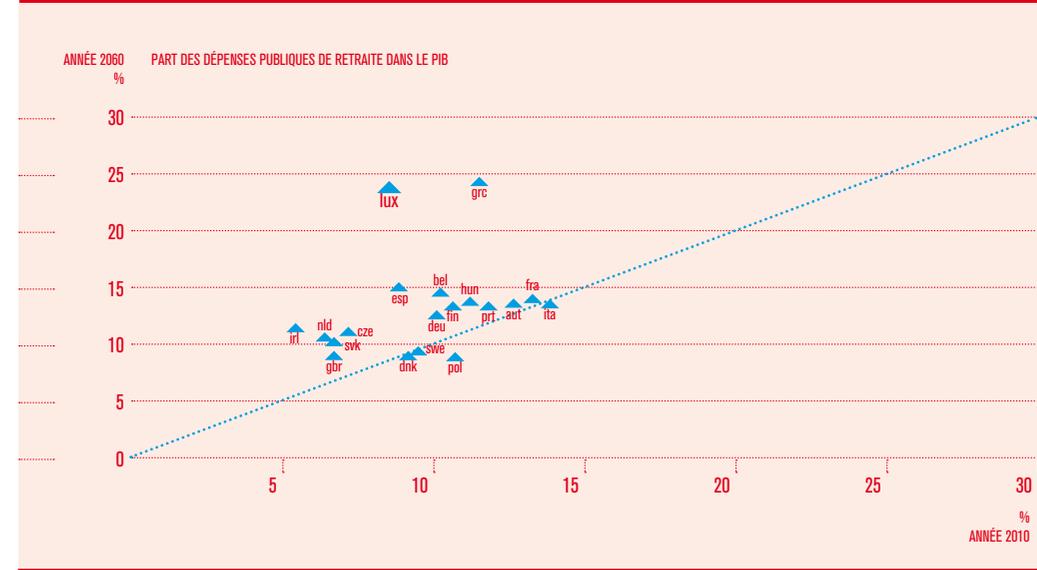
Les dépenses consacrées au paiement des pensions augmenteront de manière très forte au cours des prochaines années<sup>9</sup>. En 2009, les dépenses courantes du régime de pensions s'élevaient à 2,865 milliards EUR, soit 7.5% du PIB. Les dépenses courantes ont augmenté en moyenne de l'ordre de 5% par an au cours des 10 dernières années (1999-2009). Cette augmentation devrait continuer de croître à un rythme très soutenu. Ce rythme devrait être largement supérieur à la création de richesse. Selon les estimations de l'OCDE illustrées par le graphique ci-contre, les dépenses publiques consacrées aux retraites devraient atteindre 24% du PIB en 2060.

Les réserves substantielles du régime général d'assurance pension, même à supposer qu'elles revêtent un caractère liquide, ne suffiront pas pour garantir la viabilité du système à moyen et long terme.

Les prestations de retraite sont très élevées au regard de la moyenne de l'OCDE et le régime ne peut pas être maintenu durablement sans une réforme de fond.

D'ailleurs, le Luxembourg est l'un des très rares pays de l'OCDE à n'avoir pas entrepris de réformes majeures.

## PART DES DÉPENSES PUBLIQUES DE RETRAITE DANS LE PIB EN 2010 ET EN 2060 (EN % DU PIB)



Source : Commission européenne<sup>10</sup> et OCDE<sup>11</sup>

L'impact financier des dépenses consacrées aux pensions place le Luxembourg comme étant le pays le plus à risque de l'Union européenne : c'est en effet au Luxembourg que le coût du vieillissement augmentera le plus au cours des prochaines décennies.

<sup>9</sup> Cette affirmation repose sur des projections de croissance du PIB telle que l'OCDE et la Commission européenne l'ont estimée. Contrairement à la section précédente, ces estimations ne reposent pas sur une croissance annuelle de l'emploi de 3.4% par an.

<sup>10</sup> EUROPEAN COMMISSION (2009), « Sustainability Report 2009 », European Economy, Issue 9, Brussels.

<sup>11</sup> OCDE, Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009

# QUE VA-T-IL SE PASSER SI RIEN NE CHANGE ?

## 03

Le régime général d'assurance pension repose sur le principe de la répartition des charges et ainsi sur un contrat entre générations. Dans un tel système, les cotisations qui sont prélevées auprès des actifs à un moment donné servent à financer les pensions de ceux qui sont retraités au même moment. Ensemble avec le niveau des cotisations et prestations, le rapport entre les deux types de personnes mentionnés ci-dessus détermine largement le caractère pérenne ou non d'un système de pension. Il importe partant de surveiller l'évolution de ces différents agrégats pour pouvoir procéder, le cas échéant, aux ajustements nécessaires afin de maintenir durablement le régime général d'assurance pension et ses prestations performantes.

Dans le régime général des pensions, les recettes courantes générées par les cotisations doivent pouvoir faire face à l'ensemble des dépenses courantes afin d'assurer les prestations promises au titre de pension. De la soustraction des dépenses courantes des recettes courantes résulte le résultat/déficit courant annuel.

Les recettes et dépenses courantes sont reproduites à l'exclusion des charges d'intérêt ou produits du patrimoine. Les dépenses courantes en proportion du PIB sont estimées par la Commission européenne<sup>12</sup>.

Cette section va s'attacher à montrer, pour différents scénarios de croissance du PIB réel, les dates clés suivantes :

- ..... Date à partir de laquelle les dépenses courantes annuelles du régime général d'assurance pension seront supérieures aux recettes courantes annuelles
- ..... Date à partir de laquelle les réserves commenceront à diminuer pour compenser le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension, autrement dit la date à partir de laquelle les revenus financiers générés par les réserves du système général des pensions ne seront plus suffisants pour compenser le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension
- ..... Date à partir de laquelle les réserves seront épuisées et le déficit annuel devra être financé par une autre source, probablement de l'endettement public.

L'analyse de ces différents scénarios va permettre de mettre en lumière la sensibilité du système général d'assurance pension au taux de croissance du PIB réel. De fait, le taux de croissance du PIB réel est la seule donnée qui varie lors des différents scénarios. Les variations des différents scénarios sont donc uniquement déterminées par les effets directs et indirects (notamment en termes de créations d'emploi) qu'engendre un niveau de PIB réel donné.

Les hypothèses suivantes sont constantes pour chaque scénario.

#### Hypothèses de simulation (2015-2050)

Taux d'inflation : 2% par an en moyenne (IPCH)

Croissance de la productivité : 1.7% par an en moyenne

Taux d'intérêt réel : 3% par an en moyenne

Elasticité des recettes par rapport à l'emploi : 2,6

Projections démographiques : stabilisation du solde migratoire autour de 2 800 personnes par année (population de 570 000 habitants en 2030 et de 619 000 habitants en 2050)

**Attention : Les hypothèses retenues pour la période 2011-2014 sont celles présentées par la 12<sup>ème</sup> actualisation du Programme de Stabilité et de Croissance du Grand-Duché du Luxembourg pour la période 2011-2014<sup>13</sup> :**

..... taux de croissance du PIB réel est estimé à 3.2% en 2011, 3.5% en 2012, 3.7 en 2013 et 4.0% en 2014 ;

..... taux d'inflation (IPCH) est estimée à 3.6% en 2011, 2.1 % en 2012, 1.7% en 2013 et 1.8% en 2014 ;

..... taux de création d'emploi est estimée à 1.9% en 2011, 1.9% en 2012, 2.4 en 2013 et 2.5% en 2014.

#### Allongement de la durée de la vie

Les différentes projections tiennent compte du vieillissement de la population résidente au Luxembourg. En effet, la durée de vie de la population active au Luxembourg s'allonge progressivement de l'ordre de 1 mois par an. Dans le cadre de ses projections, l'UEL prend comme hypothèse que l'allongement de la durée de vie serait constant au cours de la période 2011-2050. Ceci implique qu'en 2050 les hommes auront une espérance de vie de l'ordre de 85 ans (contre 81 actuellement) et les femmes auront une espérance de vie de l'ordre de 88 ans (contre 84 actuellement). Selon le Statec, entre 2010 et 2060, le nombre de personnes à la retraite pourrait passer de 70 046 personnes en 2010 à 197 354 en 2060, soit une augmentation de 181.7%.

Cette situation aura pour conséquence une dégradation du rapport entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités qui est actuellement de 2,5 actifs pour un retraité.

<sup>13</sup> La 12<sup>ème</sup> actualisation du « Programme de Stabilité et de Croissance du Grand-Duché du Luxembourg pour la période 2011-2014 » a été présentée le 29 avril 2011 et est disponible à l'adresse suivante : [http://www.Gouvernement.lu/salle\\_presse/actualite/2011/04-avril/29-frieden-krecke/PSC\\_12\\_FINAL.pdf](http://www.Gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2011/04-avril/29-frieden-krecke/PSC_12_FINAL.pdf)

UNE RETRAITE POUR TOUS	UEL
---------------------------	-----

<b>03</b>
QUE VA-T-IL SE PASSER SI RIEN NE CHANGE ?
<b>3.1 QUE VA-T-IL SE PASSER SI LA CROISSANCE DU PIB RÉEL EST DE 3.2% PAR AN ?</b>

**3.1 Que va-t-il se passer si la croissance du PIB réel est de 3.2% par an ?**

Ce scénario se base sur un taux de croissance du PIB réel de 3.2% et taux de création d'emploi de 1.5% au cours de la période 2015-2050, soit le taux de croissance du PIB réel estimé par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) et servant de base de calculs pour la réforme de l'assurance pension de 2011.

A politique inchangée, et avec un taux de croissance du PIB réel de 3.2% au cours de la période 2015-2050, l'UEL estime que le régime général d'assurance pension devrait évoluer de la manière suivante :

**En 2018 :** les dépenses courantes annuelles du régime général d'assurance pension seront supérieures aux recettes courantes annuelles.

**Entre 2019 et 2021 :** les revenus financiers provenant des réserves compenseront le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension.

**En 2022 :** les réserves commenceront à diminuer pour compenser le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension.

**En 2030 :** les réserves seront épuisées et le déficit annuel devra être financé par une autre source, probablement de l'endettement public.

**En 2050 :** le déficit cumulé pourrait atteindre (au moins) 111.7% du PIB.

	Résultat courant de l'exercice	Résultat financier de l'exercice	Résultat total de l'exercice
2017	+	+	+
2018	-	+	+
2022	-	+	-
2030	-	-	-

Comme le montre le graphique ci-contre, l'équilibre courant est assuré jusqu'en 2018. A partir de 2019, les recettes courantes sont insuffisantes pour assurer les dépenses courantes de sorte qu'il se crée un déficit courant annuel récurrent qui ne cesse de croître pour dépasser la barre des 10 milliards à partir de 2036.

Il est évident que la source du problème provient d'une croissance sans aucun contrôle des dépenses courantes dont un des catalyseurs principal est l'évolution démographique.

Les réserves en 2010 sont estimées à 10 600 millions EUR et génèrent donc des recettes financières considérables dans les premières années de sorte que, même s'il existe un déficit courant annuel à partir de 2019, les recettes financières provenant de cette réserve (capital)

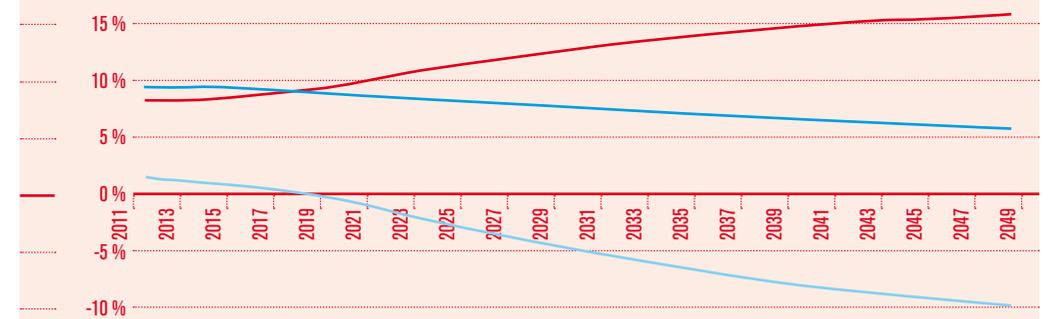
compensent ce déficit courant. Cependant, le déficit courant augmente tellement vite que les recettes financières ne parviennent à le compenser que jusqu'en 2021. En conséquence, à partir de 2022, il s'installe un déficit total annuel récurrent qui croît chaque année de plus en plus pour atteindre 9.4% du PIB en 2050. Entre 2022 et 2030, la réserve sert à financer ce déficit total annuel. Il est remarquable de noter qu'en l'espace de seulement 8 ans, la réserve sera totalement épuisée alors que la réserve pourrait atteindre plus de 20 milliards EUR au cours de la période 2020-2022.

A l'horizon 2050, le déficit cumulé du régime général d'assurance pension atteindrait 111.7% du PIB.

3.1 QUE VA-T-IL SE PASSER SI LA CROISSANCE DU PIB RÉEL EST DE 3.2% PAR AN ?

DÉPENSES COURANTES, RECETTES COURANTES ET DÉFICIT/EXCÉDENT COURANT ANNUEL (EN % DU PIB)

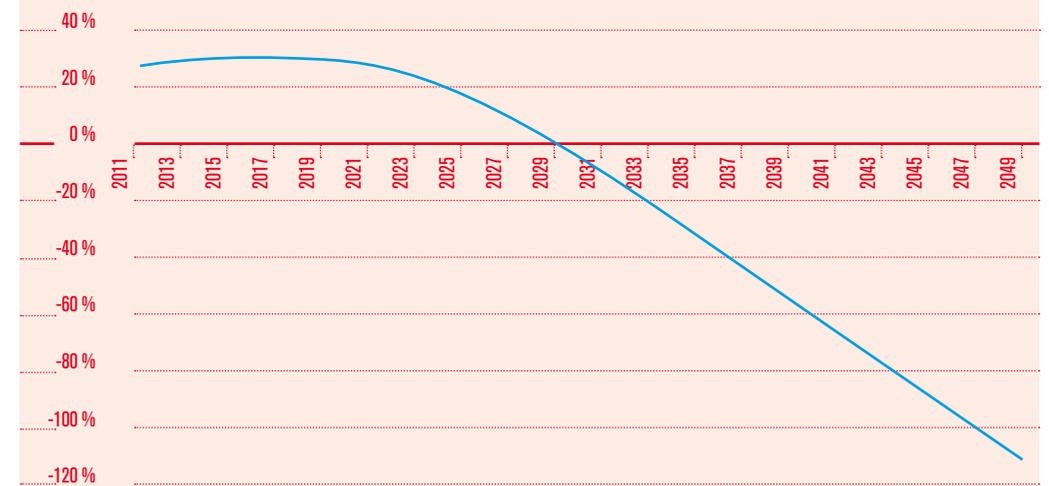
AVEC UN TAUX DE CROISSANCE DU PIB RÉEL À 3.2%



Sources : IGSS, calculs UEL

Dépenses courantes totales (en % du PIB)  
 Recettes courantes totales (en % du PIB)  
 Déficit/excédent courant annuel (en % du PIB)

ÉVOLUTION DES RÉSERVES ENTRE 2011 ET 2050 (EN % DU PIB) AVEC UN TAUX DE CROISSANCE DU PIB RÉEL À 3.2%



Sources : IGSS, calculs UEL

UNE RETRAITE POUR TOUS	UEL
------------------------	-----

### 3.2 Que va-t-il se passer si la croissance du PIB réel est de 3.0% par an ?

A politique inchangée, et avec un taux de croissance du PIB réel de 3.0% et un taux de création d'emplois de 1.5% au cours de la période 2015-2050, l'UEL estime que le régime général d'assurance pension devrait évoluer de la manière suivante :

**En 2018 :** les dépenses courantes annuelles du régime général d'assurance pension seront supérieures aux recettes courantes annuelles.

**Entre 2019 et 2021 :** les revenus financiers provenant des réserves compenseront le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension.

**En 2022 :** les réserves commenceront à diminuer pour compenser le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension.

**En 2030 :** les réserves seront épuisées et le déficit annuel devra être financé par une autre source, probablement de l'endettement public.

**En 2050 :** le déficit cumulé pourrait atteindre 119.8% du PIB.

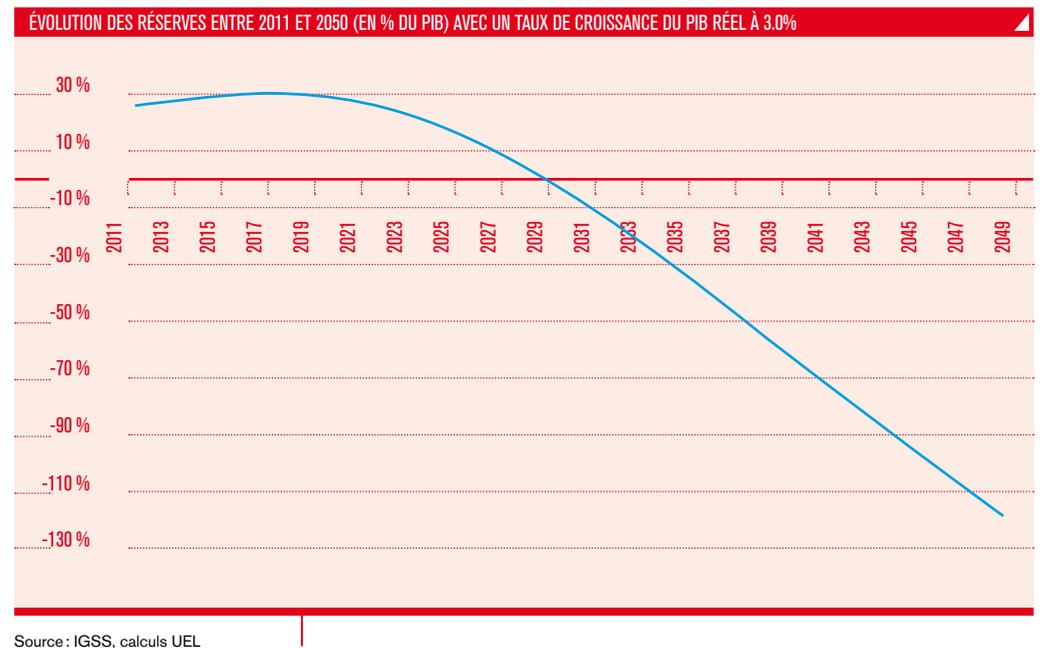
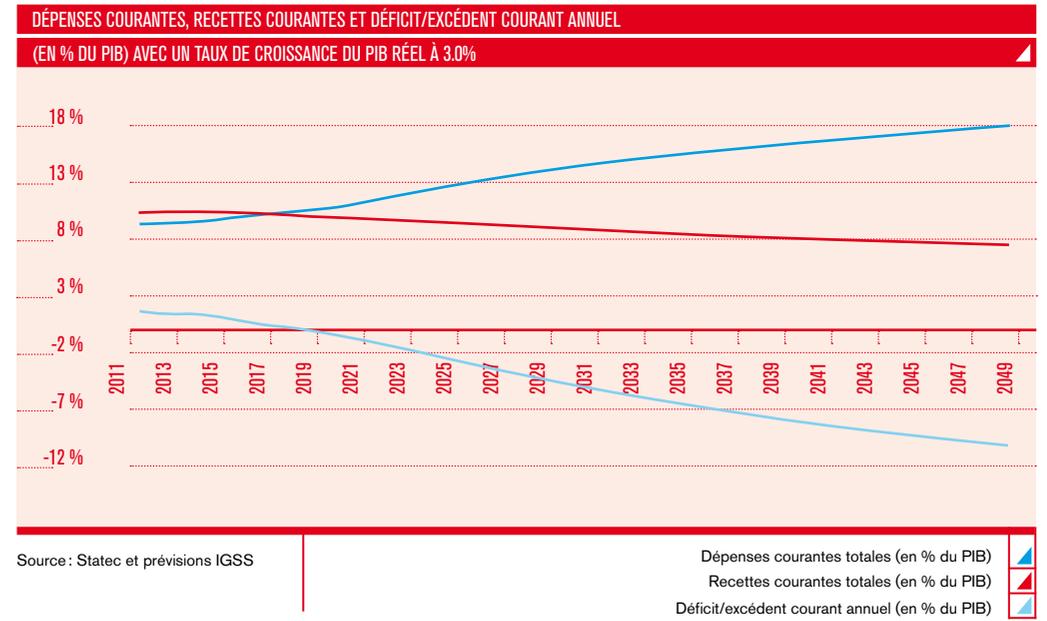
Il n'y aurait donc pas de modifications des dates clés du régime général d'assurance pension mais une amplification des déficits à l'horizon 2050 : déficit courant annuel total (en % du PIB) de 10.2% et déficit cumulé (en % du PIB) de 119.8%.

	Résultat courant de l'exercice	Résultat financier de l'exercice	Résultat total de l'exercice
2017	+	+	+
2018	-	+	+
2022	-	+	-
2030	-	-	-

L'IGSS se base sur une croissance économique réelle de l'ordre de 3.2% par an pendant les prochaines soixante années. Avec une **croissance seulement légèrement inférieure à 3.0% par an**, l'UEL estime que l'Etat luxembourgeois devrait supporter à l'horizon 2050

un déficit cumulé de 120% causé par la dérive du système de pension. Il est supposé que la baisse de l'activité économique n'implique pas de variation du taux de création d'emploi qui reste donc inchangé à 1.5% par an.

### 3.2 QUE VA-T-IL SE PASSER SI LA CROISSANCE DU PIB RÉEL EST DE 3.0% PAR AN ?



UNE RETRAITE POUR TOUS	UEL
---------------------------	-----

3.3 QUE VA-T-IL SE PASSER SI LA CROISSANCE  
DU PIB RÉEL EST DE 2.0% PAR AN ?

**3.3 Que va-t-il se passer si la croissance du PIB réel est de 2.0% par an ?**

A politique inchangée, et avec un taux de croissance du PIB réel de 2.0% et un taux de création d'emplois de 1% au cours de la période 2015-2050, l'UEL estime que le régime général d'assurance pension devrait évoluer de la manière suivante :

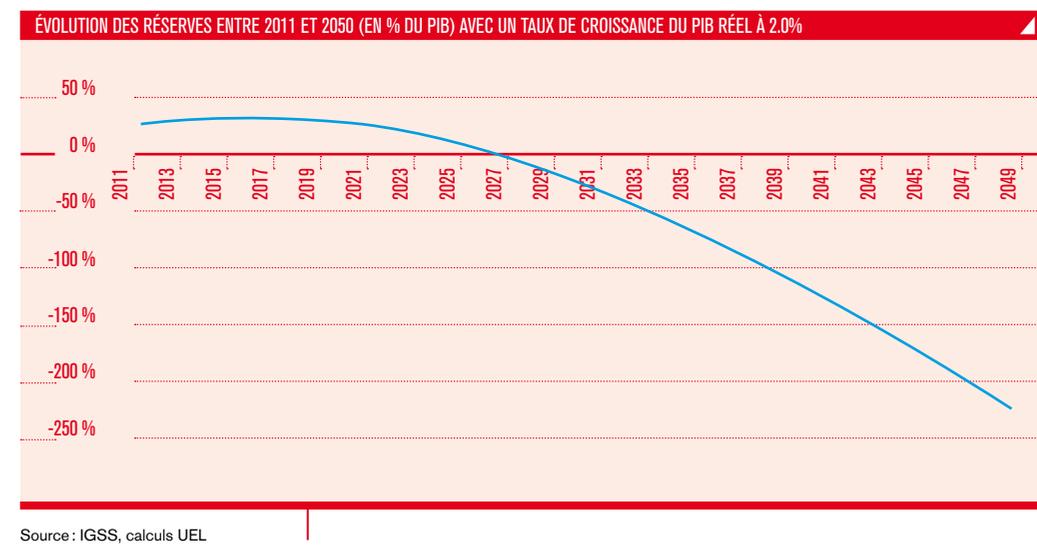
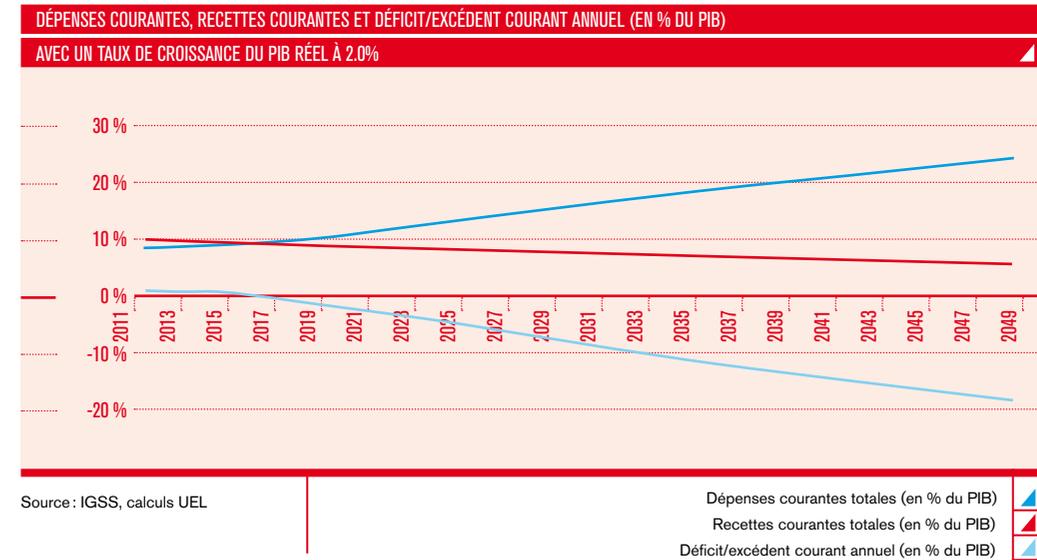
**En 2017 :** les dépenses courantes annuelles du régime général d'assurance pension seront supérieures aux recettes courantes annuelles.

**Entre 2018 et 2019 :** les revenus financiers provenant des réserves compenseront le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension.

**En 2020 :** les réserves commenceront à diminuer pour compenser le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension.

**En 2028 :** les réserves seront épuisées et le déficit annuel devra être financé par une autre source, probablement de l'endettement public.

**En 2050 :** le déficit cumulé pourrait atteindre 222.6% du PIB.



### 3.3 QUE VA-T-IL SE PASSER SI LA CROISSANCE DU PIB RÉEL EST DE 2.0% PAR AN ?

Un taux de croissance du PIB réel à 2% par an en moyenne sur la période 2015-2050 impliquerait un rapprochement sensible des dates clés du régime général d'assurance pensions. En effet, la

- ..... date à partir de laquelle les dépenses courantes annuelles du régime général d'assurance pension seront supérieures aux recettes courantes annuelles se rapprocherait d'1 an ;
- ..... date à partir de laquelle les réserves commenceront à diminuer pour compenser le déficit courant annuel du régime général d'assurance pension se rapprocherait de 2 ans ;
- ..... date à partir de laquelle les réserves seront épuisées et le déficit annuel devra être financé par une autre source, probablement de l'endettement public, se rapprocherait de 2 ans ;

Si on s'appuie sur une hypothèse de **croissance sensiblement inférieure, soit à 2.0% par an**, on arrive à des résultats encore plus alarmants : à l'horizon 2050, le déficit cumulé du régime général d'assurance pension atteindrait plus de 220% du PIB (222.6%).

Il est à noter qu'avec une économie se développant moins rapidement, le nombre d'emplois nécessaires pour faire fonctionner le système économique et partant le taux de création d'emploi sont nettement inférieurs. Il est supposé ici un **taux de création d'emploi de 1%** alors que les simulations précédentes se basaient sur un taux de création d'emplois de 1.5% par an.

	Résultat courant de l'exercice	Résultat financier de l'exercice	Résultat total de l'exercice
2016	+	+	+
2017	-	+	+
2020	-	+	-
2028	-	-	-

### 3.4 CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE DE SENSIBILITÉ

**En conclusion, en s'appuyant sur les hypothèses optimistes du Ministère de la Sécurité sociale, le Luxembourg sera en 2050 dans la situation suivante :**

- ..... **le déficit courant du régime général d'assurance pension serait de l'ordre de 10% du PIB en 2050 ;**
- ..... **le déficit cumulé du régime général d'assurance pension serait de l'ordre de 110% du PIB en 2050.**

**Enfin, l'horizon de projection est confiné à 2050. Or, c'est surtout à la fin de la période de projection que la situation budgétaire deviendra préoccupante. Une simple prolongation des courbes relatives aux dépenses et recettes donnerait lieu à un déficit cumulé de l'ordre de 150% du PIB en 2060.**

**L'UEL souligne que les différents scénarios de croissance impliquent une croissance substantielle de l'emploi d'ici 2050. Sans création nette d'emplois, la situation du régime de pension serait encore plus dramatique que celle décrite dans l'étude de sensibilité réalisée ci-dessus. De ce point de vue, le Luxembourg est non seulement tenu d'avoir une croissance économique élevée au cours des prochaines décennies, mais également une croissance de l'emploi très soutenue. Pour limiter les risques que font peser sur le Luxembourg un éventuel ralentissement des créations d'emploi, il conviendra d'améliorer substantiellement la productivité du travail.**

	Croissance du PIB réel de 3.2%	Croissance du PIB réel de 3.0%	Croissance du PIB réel de 2.0%
Période à partir de laquelle le résultat courant annuel sera négatif	2018	2018	2017
Période à partir de laquelle le résultat annuel (y compris les prélèvements sur les réserves) sera négatif	2022	2022	2020
Période à partir de laquelle la réserve sera épuisée	2030	2030	2027
Déficit annuel total en % du PIB en 2050	10.6%	11.3%	20.1%
Déficit cumulé en % du PIB en 2050	111.7%	119.8%	222.6%

# QUELS PRINCIPES DEVRONT GUIDER LA RÉFORME DU SYSTÈME DE PENSION ?

## 04

L'UEL estime que toute réforme du régime général d'assurance pension doit nécessairement répondre aux principes suivants :

**Principe 1 – Maintenir la compétitivité de l'économie luxembourgeoise :**

Un premier grand principe est que le défi du financement ne peut être résolu sur le versant des recettes. Toute hausse du taux des cotisations de pension, qui représente actuellement 24% de la masse cotisable, serait en effet de nature à affecter gravement la compétitivité de nos entreprises, l'évolution des finances publiques et le pouvoir d'achat des salariés. Il en résulterait un cercle vicieux qui réduirait la croissance économique du Luxembourg et qui *in fine* accélérerait le caractère déficitaire du système.

**Principe 2 – Déterminer les prestations en fonction des ressources financières disponibles :**

Il importe par conséquent de bien mieux encadrer les prestations de pension, qui sont déjà extrêmement généreuses en comparaison internationale, second grand principe que l'UEL entend promouvoir. L'allongement de la durée effective du travail paraît incontournable de ce point de vue.

**Principe 3 – Sauvegarder, voire renforcer le caractère social du régime :**

L'UEL formule dans le présent rapport des propositions concrètes visant à limiter les prestations de pension, toujours en veillant à un degré élevé d'acceptation par la masse des bénéficiaires et cotisants et à la préservation des titulaires de petites pensions. Ce dernier aspect est d'ailleurs le troisième grand principe qui inspire l'UEL.

**Principe 4 – Veiller à ce que toute prestation soit générée par une cotisation :**

L'UEL est d'avis que toute prestation devrait reposer sur des cotisations préalables (principe « prestations si cotisations »), le tout dans la perspective d'une plus grande neutralité actuarielle.

**Principe 5 – Assurer la soutenabilité à terme du système et le respect de l'équité intergénérationnelle :**

Le troisième grand principe, abordé ci-dessus, se rapportait à l'équité appréhendée au sein de la population existante de pensionnés. Il importe également de veiller à une répartition équitable des charges et des prestations entre les générations actuelles et futures de bénéficiaires et d'assurés. Il serait éminemment critiquable de verser des pensions excessivement élevées aux générations actuelles au détriment des générations futures. En d'autres termes, la soutenabilité du régime de pension doit être garantie : il s'agit-là du cinquième grand principe.

# QUELLES SONT LES OPTIONS ENVISAGEABLES ?

## 05

05

QUELLES SONT LES OPTIONS ENVISAGEABLES ?

5.1 VERS UNE AUGMENTATION DES PRÉLÈVEMENTS ?

Il n'y a que trois solutions au problème de financement de l'assurance pension :

- ..... une augmentation des prélèvements ;
- ..... une réduction de la masse des prestations ;
- ..... un mix des deux solutions précédentes.

Pour l'UEL, le relèvement des cotisations doit être évité, autant que faire se peut. A la place, il convient de privilégier au maximum des options de réduction des charges financières qui pèsent sur le système de pension.

### 5.1 Vers une augmentation des prélèvements ?

Cette discussion porte sur différents éléments :

- ..... une augmentation du taux de prélèvement ;
- ..... une augmentation du plafond cotisable ;
- ..... une éventuelle modification de la répartition de la charge entre les trois contributeurs que sont les assurés, les employeurs et l'Etat ;
- ..... l'éventualité de nouvelles sources de financement autres que les prélèvements sur les salaires.

Pour l'UEL, l'augmentation des prélèvements traduit une politique à courte vue en matière de réforme du système de pension, dans la mesure où il s'agirait de compenser la dérive des dépenses de pension par une augmentation des recettes.

Une telle politique ne serait ni efficace ni rationnelle. En matière de charges sociales, il est important de revenir aux fondamentaux : le niveau actuel des charges sociales constitue le principal atout en matière de compétitivité-coût de notre économie. Il ne faut pas le compromettre par des mesures qui ne sont destinées qu'à dissimuler le véritable objectif prioritaire que constitue la maîtrise des dépenses de pension.

Les salaires au Luxembourg doivent rester compétitifs et attractifs : compétitifs pour ne pas accroître les coûts qui pèsent sur les entreprises et attractifs pour préserver la qualité de vie des personnes qui travaillent au Luxembourg tout en continuant à attirer de la main d'œuvre qualifiée, nécessaire pour faire fonctionner l'économie luxembourgeoise.

L'augmentation des cotisations de pension s'ajouterait à de nombreuses autres augmentations de coûts qui pèsent déjà sur les entreprises, qu'il s'agisse notamment de l'inflation, de l'indexation automatique des salaires ou encore du relèvement du salaire social minimum.

Dans cette optique, l'UEL rappelle que l'augmentation des taux de cotisation de pension constituerait un signal extrêmement négatif et que, dans le même ordre d'idées, la suppression du plafond cotisable entraînerait des effets pervers.

L'effet signal que constituerait toute augmentation des taux de cotisations de pension (aussi marginale soit-elle) présente des risques systémiques pour le développement futur de l'économie luxembourgeoise en termes de compétitivité-coût, d'attractivité des salaires et de gestion financière du système de pension.

## 5.2 Vers une réduction de la masse des prestations ?

Etant donné les enseignements tirés de l'analyse financière du régime général des pensions, la viabilité à long terme du système ne peut être garantie qu'à deux conditions :

- ..... en évitant toute augmentation des cotisations ou autres charges pour les entreprises,
- ..... en garantissant l'équité entre les générations en évitant que les actifs d'aujourd'hui ne contribuent de manière excessive aux pensions des retraités d'aujourd'hui.

Dans le cadre des réflexions menées par les autorités publiques, le Gouvernement propose de moduler l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires.

L'UEL voudrait examiner en détail les tenants et les aboutissants de cette proposition avant d'examiner d'autres solutions qui permettraient d'atténuer la pression financière qui pèse sur le système de pension.

### 5.2.1 Supprimer l'ajustement des pensions à l'évolution réelle des salaires

Les prestations de pension sont adaptées à l'évolution générale des salaires réels les années impaires (2011, 2013, 2015 et ainsi de suite). Les salaires pris en considération dans cet ajustement sont les salaires annuels réguliers (y compris les rémunérations accessoires, telles les gratifications et les pécules de vacances). La population de référence est constituée des hommes et des femmes salariés de 20 à 65 ans, dont les 20% et 5% représentant respectivement le plus bas et le plus haut niveau de revenus sont éliminés. L'incidence de l'indexation des salaires aux prix est neutralisée (il s'agit de l'évolution des salaires réels).

L'ajustement des pensions aux salaires hors indexation permet d'assurer la stabilité du taux de remplacement des salaires par les pensions. Ce taux de remplacement étant extrêmement élevé au Luxembourg en comparaison internationale, on peut envisager un allègement ou une suppression de l'ajustement aux salaires réels. Cette mesure ne remettrait pas en cause l'indexation automatique des pensions à l'évolution des prix (indexation automatique des pensions en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation).

La combinaison de l'ajustement et de l'indexation fait que les rentes des personnes qui ne sont plus actives augmentent de manière extrêmement forte.

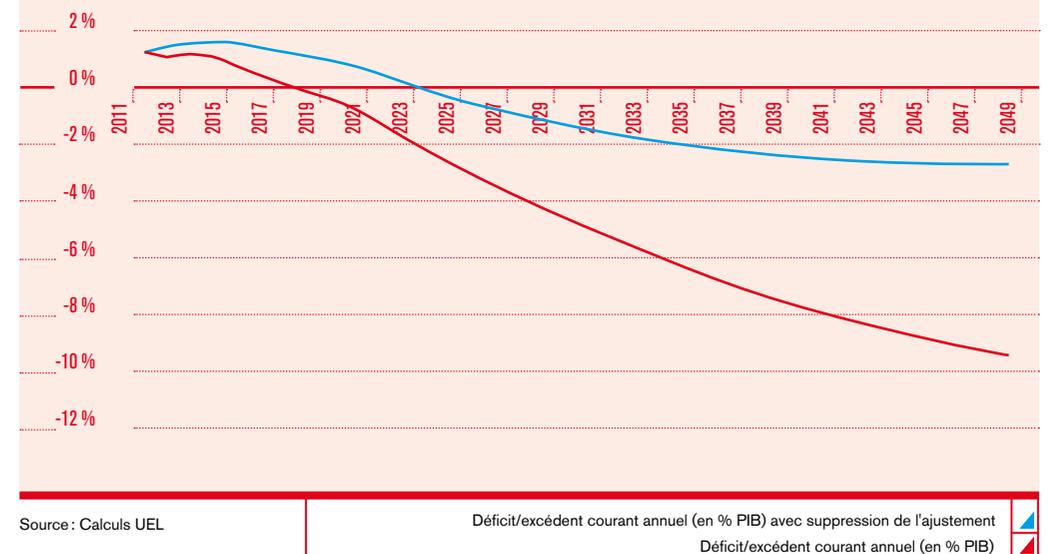
Deux scénarios sont envisagés :

- ..... une suppression de l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires réels ;
- ..... une diminution de 50% de l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires réels.

## 5.2 VERS UNE RÉDUCTION DE LA MASSE DES PRESTATIONS ?

### ÉVOLUTION DU DÉFICIT COURANT ANNUEL DU RÉGIME GÉNÉRAL D'ASSURANCE PENSION ENTRE 2011 ET 2050

#### AVEC AJUSTEMENT DES PENSIONS À L'ÉVOLUTION DES SALAIRES RÉELS ET AVEC SUPPRESSION TOTAL DE L'AJUSTEMENT

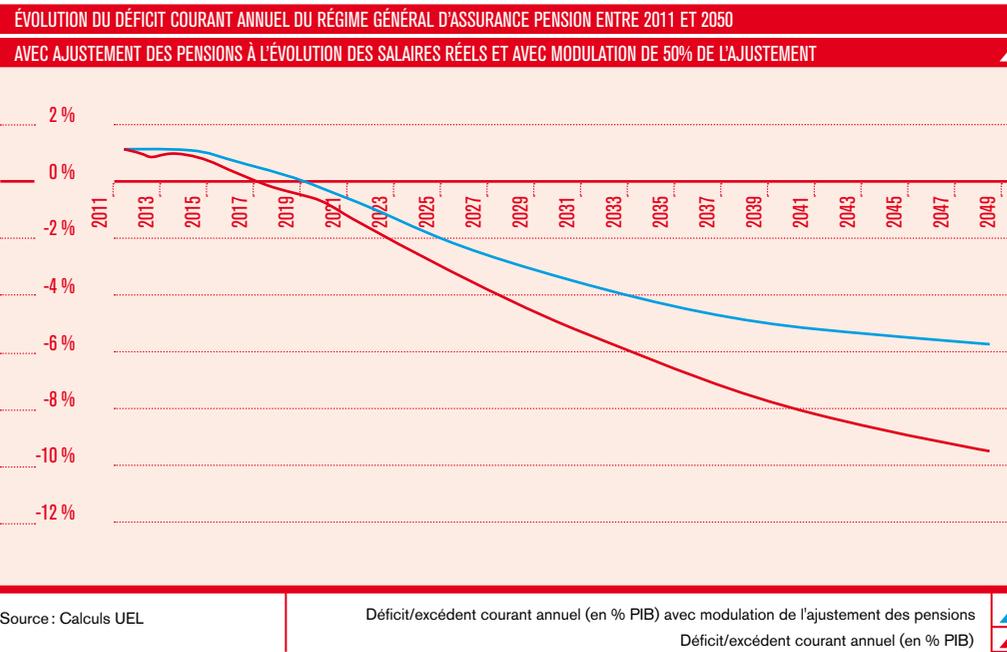


Source : Calculs UEL

Déficit/excédent courant annuel (en % PIB) avec suppression de l'ajustement  
Déficit/excédent courant annuel (en % PIB)

#### 5.2.1.1 Suppression totale de l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires réels

Il est sidérant de voir qu'une simple suppression de l'ajustement des pensions aux salaires aurait des effets très bénéfiques sur les équilibres macroéconomiques du système de pension en réduisant le déficit courant annuel en-dessous de la marque de 3% du PIB à l'horizon 2050 (graphique ci-dessus). Cela permettrait également de réduire le déficit cumulé de 350 mia EUR à environ 70 mia EUR.

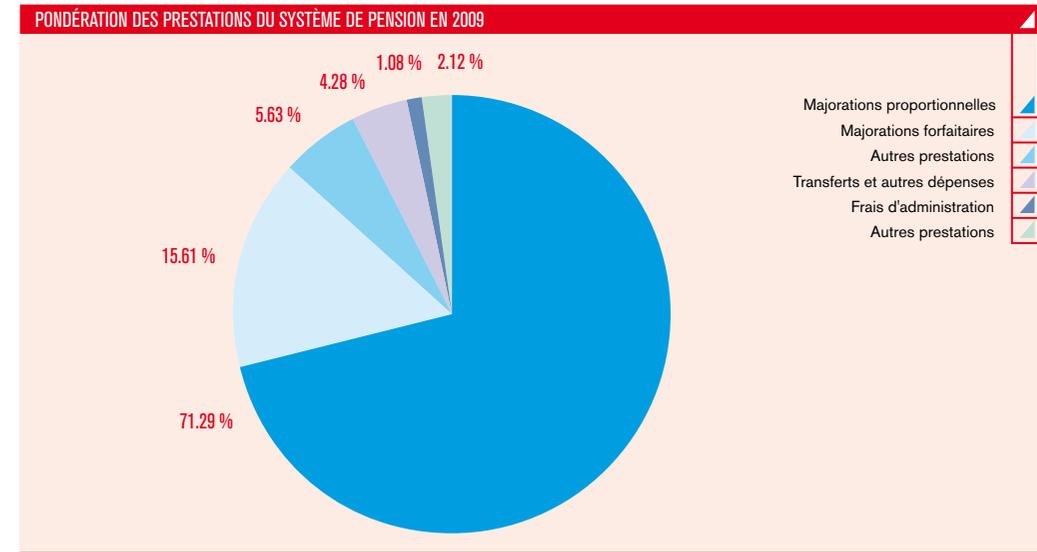


### 5.2.1.2 Suppression partielle de l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires réels

Comme nous le montre le graphique ci-dessus, une modulation de 50% de l'ajustement des salaires aux pensions permettrait de réduire le déficit courant annuel à 5.8% à l'horizon 2050 et une diminution de l'endettement public de 350 mia EUR à environ 204 mia EUR.

**En conclusion, eu égard aux éléments explicités ci-dessus, il est nécessaire d'agir sur le mécanisme d'ajustement automatique des pensions aux salaires avant de pénaliser les actifs, salariés ou non, qui créent la richesse pour les pensionnés. De tels ajustements s'inscrivent logiquement dans le pacte des générations qui prévaut depuis de nombreuses décennies.**

### 5.2 VERS UNE RÉDUCTION DE LA MASSE DES PRESTATIONS ?



### 5.2.2 Abaisser le plafond cotisable à 4 X SSM

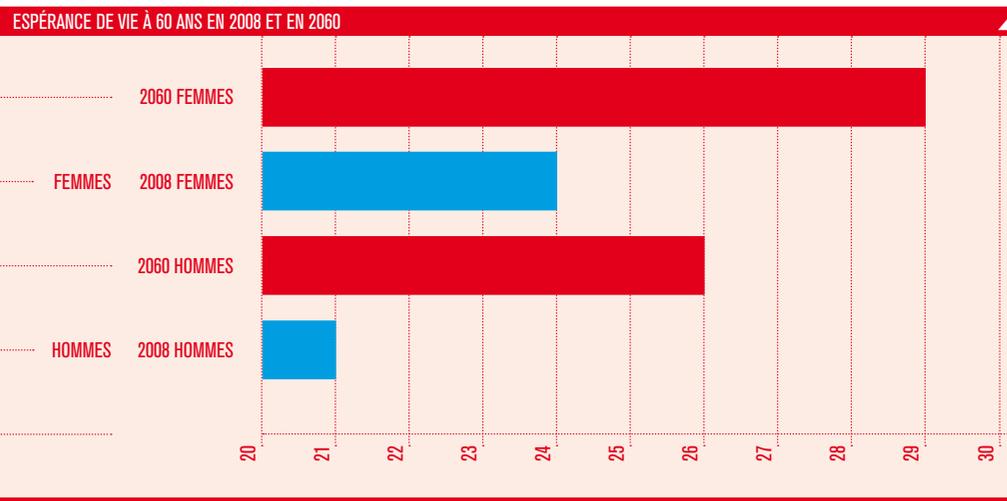
Le plafond cotisable a été relevé de 4 à 5 SSM avec effet au 1er janvier 1992. Vu la formule de calcul des pensions, il s'avère que les cotisations plus élevées entraîneront à long terme des prestations plus importantes une fois que les cotisants d'aujourd'hui se trouvent en situation de bénéficiaires de prestations. L'objectif d'une réduction des dépenses globales à long terme passe donc nécessairement par un abaissement du plafond cotisable en neutralisant de cette façon à la source les droits à une pension élevée, tout en maintenant le caractère social du régime et en évitant d'aboutir à des pensions trop modestes.

Le graphique ci-dessus montre que la majorité des dépenses pour la caisse de pension se compose principalement de majorations proportionnelles. La réduction des cotisations implique à terme une augmentation

de la proportion des dépenses allouées aux majorations forfaitaires en même temps qu'une réduction de la proportion dédiée aux majorations proportionnelles en garantissant ainsi un équilibre social et en évitant un impact trop important sur les pensions les plus petites. Il faudra donc œuvrer en direction d'une réduction de la part des dépenses pour majorations proportionnelles en évitant l'acquisition de droits plus élevés.

Il convient de rappeler que le niveau de 5 SSM est extrêmement élevé comparé aux plafonds cotisables des pays voisins. Vu que le relèvement de ce même plafond n'a eu lieu qu'il y a 19 ans, le nombre de futurs retraités profitant de prestations y relatives reste encore relativement restreint. **Il s'avère donc approprié de décider de cet abaissement de plafond dans un délai aussi rapproché que possible.**

UNE RETRAITE POUR TOUS	U.E.L.
------------------------	--------



Source : IGSS

**5.2.3 Augmenter la durée de la carrière cotisable**

L'âge d'entrée sur le marché du travail ne fait qu'augmenter dans le temps, tandis que l'âge de départ en retraite diminue. La durée de la période de cotisation continue donc à diminuer et ce dans un environnement à taux de cotisation fixe.

Le coût des prestations augmente avec la longévité. En dépit d'une période moyenne de cotisation toujours moins longue, les périodes pendant lesquelles des prestations individuelles sont à verser tendent pour leur part à augmenter comme l'indique le graphique ci-dessus.

La situation peut s'exprimer par le rapport prestations/cotisations sur une carrière, rapport qui continue à augmenter.

Cette situation n'est nullement tenable à terme. Il faut donc sensibiliser les salariés au maintien dans l'activité professionnelle et repousser ainsi l'âge d'entrée en retraite.

Il ne s'agit pas d'augmenter l'âge légal du départ en retraite (fixé à 65 ans), mais plutôt l'âge effectif du départ en retraite. Les conditions de départ se basent sur une condition d'âge et sur une période de 40 ans de carrière d'assurance combinant des périodes effectives et complémentaires.

Des actions peuvent être envisagées à ces deux niveaux.

**5.2.3.1 Recul de la date d'entrée en inactivité**

L'U.E.L. considère qu'il convient d'améliorer la neutralité actuarielle des pensions et d'inciter dans la même foulée les salariés à opter pour un départ effectif à la retraite moins précoce qu'actuellement. Il conviendrait de faire davantage dépendre le principal paramètre de calcul des pensions, à savoir le taux de majoration proportionnelle (tmp), de l'âge de départ et de la durée de la carrière. Le facteur tmp est actuellement augmenté lorsque la durée de la carrière et l'âge atteignent ou excèdent respectivement 38 et 55 ans, par le truchement de l'augmentation échelonnée des majorations proportionnelles. L'U.E.L. propose un système davantage garant de neutralité actuarielle.

Ainsi il est proposé de ramener le taux de base de tmp de 1.85% à 1.6% des revenus de la carrière professionnelle réévalués, à un facteur n égal à l'âge augmenté du nombre d'années de cotisations et d'abolir pour le futur le système des majorations proportionnelles échelonnées.

L'annexe explique plus en détail la proposition de l'U.E.L. tendant à redéfinir le facteur n (âge + nombre d'années de cotisation).

**5.2.3.2 Aménagement des périodes de travail assimilées au titre des périodes de stage**

L'U.E.L. recommande des cotisations obligatoires pour toutes les périodes d'assurance effectives prises en considération. Toute mesure sociale ou politique visant à accorder une prestation de pension, pour des considérations aussi louables soient elles, ne peut être imposée à la caisse de pension sans qu'une cotisation correspondante ne soit versée. Par voie de conséquence, si le législateur veut imposer une prestation de pension pour une période de vie pendant laquelle le bénéficiaire n'a pas cotisé ou n'a pas pu cotiser, c'est à lui de garantir en contrepartie de cette prestation le versement d'une cotisation.

La majorité des périodes complémentaires applicables disparaîtront dans un futur plus ou moins proche car elles sont basées sur des problèmes ponctuels historiques, à part les périodes d'études ou de formation professionnelle : les conditions ont été fixées dans un temps où l'opportunité de poursuivre des études n'était saisie que par un public limité. Actuellement, la majorité des jeunes suit des études et l'assimilation de ces périodes constitue un facteur de coût important. L'U.E.L. propose de ne tenir compte dans le futur que des périodes d'études se situant entre 22 (fin d'études secondaires suivi d'un bachelors de 3 ans) et 27 ans. Une proposition alternative est de ne tenir compte que de 50% des années d'études.

### 5.2.3.3 Compenser l'augmentation de la longévité

Une autre piste consiste à faire dépendre le montant de la pension de l'évolution de la longévité.

Le coefficient viendrait multiplier la formule actuelle de calcul des pensions. Il serait initialement fixé à 1. Afin de compenser parfaitement l'incidence de l'accroissement de l'espérance de vie sur la durée moyenne de la période de pension, le coefficient – et les pensions par voie de conséquence – devraient se réduire de l'ordre de 0.7% par an.

L'ajustement serait appliqué à l'ensemble des pensions, présentes et futures, à l'instar par exemple des coefficients d'ajustement aux salaires réels. L'impact budgétaire du coefficient de longévité serait d'ailleurs du même ordre de grandeur que la suspension de l'ajustement aux salaires réels, à une différence de taille près : la période d'application serait beaucoup plus longue, dans la mesure où le coefficient de longévité diminuerait tant que la longévité augmente, et non au cours d'une période de temps bien délimitée.

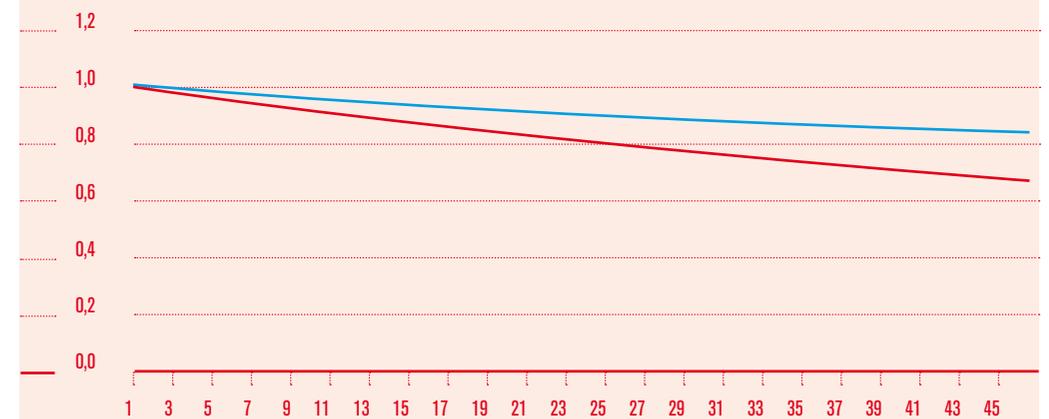
A noter aussi la possibilité d'une compensation partielle de l'accroissement de l'espérance de vie (par exemple partage 50/50 : les pensionnés et la sécurité sociale se partageraient équitablement les conséquences de l'accroissement de l'espérance de vie).

Le graphique suivant renferme une évaluation de l'impact d'une liaison intégrale des pensions au coefficient de longévité, qui s'établirait à 1 en 2011 (neutralité du coefficient en 2011) pour décliner graduellement par la suite.

### 5.2 VERS UNE RÉDUCTION DE LA MASSE DES PRESTATIONS ?

#### COEFFICIENTS REQUIS AFIN DE COMPENSER L'ACCROISSEMENT DE L'ESPÉRANCE DE VIE

ESCOMPTE PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE (AGEING WORKING GROUP)



Sources: Ageing Working Group, IGSS, calculs UEL

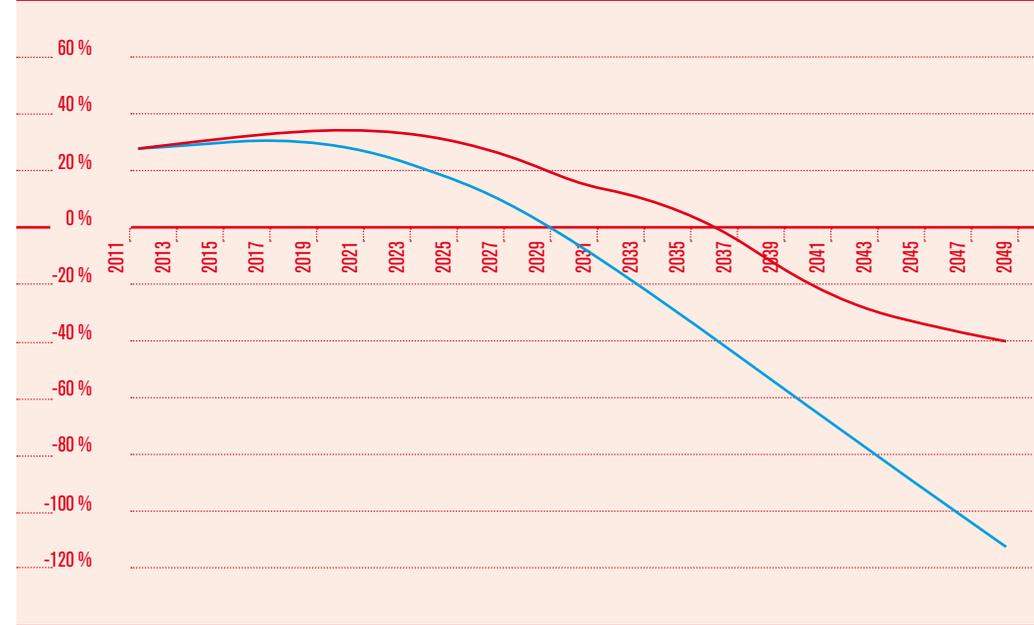
Partiel 50%  
Linéaire

Les pensions seraient cependant toujours intégralement adaptées aux prix grâce au mécanisme d'indexation des pensions à l'évolution des prix, de sorte que le pouvoir d'achat des retraités ne serait pas déconnecté de l'inflation. Par ailleurs, une application partielle de la mesure serait concevable. En vertu de cette variante, la sécurité sociale continuerait à supporter 50% du coût de l'allongement de la durée de vie (contre 100% actuellement). Dans ce cas de figure, les économies potentielles et la réduction du taux de remplacement atteindraient environ la moitié des chiffres cités ci-dessus.

Grâce à cette mesure, le déficit cumulé du régime général d'assurance pension passerait de 112% à 40% du PIB en 2050.

La mesure serait très efficace sur un plan purement budgétaire. Elle diminuerait de presque deux tiers l'endettement du système. Mais cette amélioration s'effectuerait au prix d'une diminution généralisée du taux de remplacement.

INTÉGRATION D'UN COEFFICIENT DE LONGÉVITÉ AU CALCUL DES PENSIONS



Sources : IGSS, calculs UEL

Scénario de référence  
Scénario coefficient longévité

### 5.2.4 Encourager le recours aux mécanismes de pension complémentaire

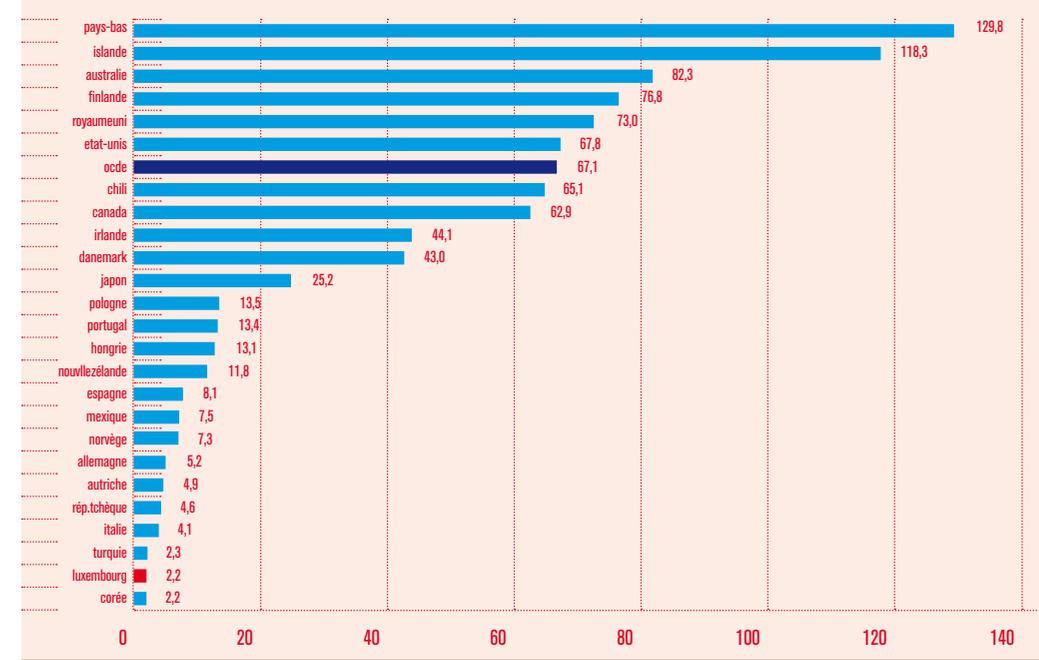
L'UEL est d'avis qu'il importe d'encourager davantage le développement de la prévoyance professionnelle complémentaire contre la vieillesse ainsi que l'épargne pension. Il s'impose donc de renforcer ces systèmes alternatifs au Luxembourg qui ne connaissent pas encore le même essor que dans la plupart des autres pays de l'OCDE. En effet, comme l'indique le graphique ci-contre, les actifs totaux de pension privés au Luxembourg ne s'élèvent qu'à 2.2% du PIB, et se situent largement en-dessous de la moyenne OCDE qui est de 67.1%. Le Luxembourg est clairement en queue de peloton avec la Turquie et la Corée.

Il n'est point besoin de préciser qu'il ne s'agit pas pour l'UEL de remplacer les systèmes légaux par la prévoyance professionnelle et l'épargne-pension, mais de l'épauler dans une approche de complémentarité.

Il serait en effet irresponsable de miser exclusivement sur un premier pilier fragilisé. Il importe toutefois d'inciter les entreprises et les particuliers à investir dans des plans de pension en créant un cadre légal favorable à l'épanouissement de cette branche. Plus concrètement, il s'agit :

- ..... de diminuer sensiblement la taxation à l'entrée des pensions complémentaires ;
- ..... d'instituer un contrôle par l'Inspection générale de la Sécurité Sociale approprié, non dissuasif ;
- ..... d'accroître le seuil pour les cotisations personnelles fiscalement déductibles dans le cadre du 2<sup>ème</sup> pilier ;
- ..... d'élargir le champ d'application du 2<sup>ème</sup> pilier aux indépendants en instaurant un plafond de déduction fiscale de type 2<sup>ème</sup> pilier spécifique à ceux-ci ;
- ..... de promouvoir le 3<sup>ème</sup> pilier.

ACTIFS TOTAUX DE PENSION PRIVÉS EN 2009 (EN % DU PIB)



Source: OCDE, Pension Markets in Focus, July 2010, Issue 7

# A QUEL MOMENT AGIR ?

06

06

A QUEL MOMENT AGIR ?

A quel moment convient-il d'adapter le système de pension pour éviter l'effondrement du système ? La réponse est évidente : le plus tôt possible !

L'exemple du Portugal le montre parfaitement : les mesures prises en temps de crise sont beaucoup plus douloureuses que les mesures qui anticipent suffisamment tôt une dégradation de la situation financière du système national de pension.

### 6.1 Définir ensemble un seuil d'action objectif

Au Luxembourg, le critère déterminant est celui du niveau de la prime de répartition pure. La prime de répartition pure correspond au taux de cotisation nécessaire au financement des dépenses annuelles du système national de pension en l'absence de réserves financières. Cette prime de répartition pure est facile à calculer puisqu'elle est égale au rapport entre les dépenses annuelles du régime de pension et la masse annuelle des revenus cotisables.

Comme le montre le graphique ci-contre, au cours des dernières années (1985-2009), le taux de cotisation a constamment été supérieur à la prime de répartition.

Mais, au cours des prochaines années et à législation constante, cette tendance devrait sérieusement se dégrader. Selon l'IGSS, la prime de répartition pure pourrait atteindre :

- ..... 26% en 2022 ;
- ..... 27% en 2025 ;
- ..... 28% en 2032 ;
- ..... 29% en 2037 ;
- ..... 30% en 2042.

Très prochainement, la valeur des droits à pension versés par le système sera entièrement déconnecté par rapport à la valeur des cotisations versées.

TAUX DE COTISATION ET PRIME DE RÉPARTITION PURE ENTRE 1985 ET 2009 (EN % DE LA MASSE COTISABLE)



TAUX DE COTISATION ET PRIME DE RÉPARTITION PURE ENTRE 1985 ET 2050 (EN % DE LA MASSE COTISABLE)



UNE RETRAITE POUR TOUS	UEL
---------------------------	-----

## 6.2 Introduire un coefficient de durabilité pour garantir l'équité intergénérationnelle

Pour l'UEL, la solution doit être cherchée au niveau de la répartition de la charge entre les actifs et les inactifs.

Pour garantir des retraites pour tous, l'UEL propose d'introduire un **coefficient de durabilité**<sup>14</sup>.

Ce **coefficient de durabilité** servira à adapter le niveau des prestations du système de pension dans le cas où la prime de répartition pure excéderait le total des cotisations (cotisations des assurés, des employeurs et de l'Etat).

Si la prime de répartition pure est inférieure ou égale au total des cotisations (24% de la masse cotisable), alors le coefficient de durabilité sera égal à 1 et donc, le niveau de prestation ne sera pas affecté. Ainsi, tant que la prime de répartition pure restera inférieure à 24%, ce coefficient n'aura pas d'impact.

Si la prime de répartition pure est supérieure au niveau des cotisations (24% de la masse cotisable), alors le coefficient de durabilité sera inférieur à 1. Ce coefficient de durabilité sera recalculé annuellement en fonction de l'évolution de la prime de répartition pure (déterminée en l'absence du coefficient de durabilité). Le niveau total des prestations du système national de pension sera multiplié uniformément par ce coefficient de durabilité.

S'il y a certainement de multiples possibilités pour définir ce facteur de durabilité, on peut indiquer, à titre d'illustration, une formule assez simple :

**$F(n)$  = Coefficient de durabilité pour l'année  $n$**

**$P(n)$  = Prime de répartition pure de l'année  $n-1$  (déterminée en l'absence du facteur de durabilité)**

si  $P(n-1) \leq 24\%$  alors  $F(n) = 1$

si  $P(n-1) > 24\%$  alors  $F(n) < 1$ ; le montant exact de  $F(n)$  devra être déterminé annuellement en fonction du montant du déficit de l'année  $n-1$ .

<sup>14</sup> Les réflexions de l'UEL concernant la mise en oeuvre d'un coefficient de durabilité sont inspirés librement des travaux de M. Robert KIEFFER (2011), *L'impossible réforme du régime de pension au Luxembourg*, Forum für Politik, Gesellschaft und Kultur in Luxembourg.

NOTES

06
A QUEL MOMENT AGIR ?
6.2 INTRODUIRE UN COEFFICIENT DE DURABILITÉ POUR GARANTIR L'ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le grand avantage de cette formule est que, quelle que soit l'évolution future de la masse des pensions et de la masse des revenus cotisables, le coefficient de durabilité permettra d'assurer une diminution juste et équitable du coût supplémentaire généré par la dérive de la prime de répartition pure excédant les 24% de cotisations totales.

Ce coefficient de durabilité introduit un élément d'objectivité dans le débat sur les retraites. Il ne préjuge en rien des réformes qui pourront être entamées au niveau de la formule de calcul des pensions, au niveau des conditions d'octroi des pensions, au niveau de la revalorisation des pensions ou autres. Au contraire, comme le coefficient de durabilité encadre les dépenses totales, toute réforme visant à éliminer des excès inéquitables dans la redistribution de richesse à travers le système national de pension aura un effet positif sur la valeur de ce facteur de durabilité.

L'introduction de ce coefficient de durabilité aura en outre le très grand mérite de clarifier la responsabilité du Gouvernement en matière d'équité de la redistribution intergénérationnelle des revenus opérée à travers le système national de pension. Il s'agit d'une question qui est pour l'instant largement absente du débat public.

# CONCLUSION

07

07

CONCLUSION

La contribution de l'UEL s'articule autour des cinq principes fondamentaux suivants :

Principe 1 : Maintenir la compétitivité de l'économie luxembourgeoise

Principe 2 : Déterminer les prestations en fonction des ressources financières disponibles

Principe 3 : Sauvegarder, voire renforcer le caractère social du régime

Principe 4 : Veiller à ce que toute prestation soit générée par une cotisation

Principe 5 : Assurer la soutenabilité à terme du système et le respect de l'équité intergénérationnelle

C'est dans le respect de ces principes fondamentaux que l'UEL a formulé ses propositions. Celles-ci ne sont pas cumulatives : elles constituent des pistes concrètes de discussion et de concertation avec le Gouvernement et entre partenaires sociaux dans l'esprit du dialogue social si cher au fonctionnement de la société luxembourgeoise.

Notre appréciation de la réforme à venir sera fonction de la solution retenue. L'UEL, et avec elle toutes les entreprises représentées dans ses organisations membres, réitère son objectif qui est de s'engager pour une économie prospère, qui offre du travail au plus grand nombre des revenus attractifs sous forme de salaires, de prestations sociales et de profits à tous ceux qui contribuent ou ont contribué à la richesse de notre pays dans un esprit de durabilité.

# ANNEXE

## LES ÉLÉMENTS DE CALCULS D'UNE PENSION DE VIEILLESSE ET LES ACTIONS PONCTUELLES SUR CES DIFFÉRENTS FACTEURS

# A

A

ANNEXE

Les éléments de calculs d'une pension de vieillesse sont définis de la façon suivante :

$$PE = [ REC * tmp + ( MF + AFA ) * (d/40) ] * p * b$$

- PE: pension annuelle en EUR courants
- REC: cumul des revenus cotisables perçus au cours de l'ensemble de la carrière (à l'indice de prix 100 et en base 1984)
- tmp: taux de majoration proportionnelle (taux de base 1.85%)
- MF: majoration forfaitaire (489.98 EUR à l'indice 100 et en base 1984)
- AFA: allocation de fin d'année (68,- EUR à l'indice 100 et en base 1984)
- d: durée d'assurance en années (y compris les années d'assurance assimilées), plafonnée à 40 ans
- p: indice des prix en base 1948 divisé par 100
- b: coefficient d'adaptation à l'évolution des salaires réels

Actions ponctuelles sur les différents facteurs :

tmp: taux de base 1.85% garanti 75% du salaire moyen pour une durée de 40 années

Le taux de base est augmenté de 0.01% pour chaque unité dépassant le chiffre n=93 (âge + nombre d'années de cotisation ; minimum de 38 ans de cotisations et 55 ans d'âge : 2 conditions). Le taux tmp est plafonné à 2.05%.

Actions à développer :

Redéfinition du facteur tmp en fonction de la définition des autres paramètres, le tout en visant à mieux assurer la neutralité actuarielle des pensions.

A titre d'exemple, redéfinition du facteur tmp comme dépendant du facteur n (âge + nombre d'années de cotisation) c.à.d.

pour n = 100, tmp = 1.85%  
pour n < 100, tmp diminue  
pour n > 100, tmp augmente

Les progressions de tmp restent à évaluer actuariellement, il s'agit avant tout d'éviter les automatismes tels qu'ils existent aujourd'hui.

AFA: allocation de fin d'année (68,- EUR à l'indice 100 et en base 1984)

Action : abolir l'AFA. Les allocations de fin d'année se sont montées à 44 millions EUR, soit à 1.9% des pensions du régime général en 2007 (source : IGSS)

d: durée d'assurance en années (y compris les années d'assurance assimilées), plafonnée à 40 ans.

Action : Le déplafonnement en vue d'honorer l'accroissement de la carrière cotisable.

# BIBLIOGRAPHIE

## B

**BOUCHET Muriel (2003)**, *The sustainability of the private sector pension system from a long-term perspective: the case of Luxembourg*, Banque centrale du Luxembourg, Cahier d'études n°6.

**BOUCHET Muriel (2006)**, *The transition from PAYG to funding: Application to the Luxembourg private sector pension system*, Banque centrale du Luxembourg, Cahier d'études n°23.

**Commission européenne (2006)**, *The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU25 Member States on pensions, health care, long-term care, education and unemployment transfers (2004-2050)*, Report prepared by the Economic Policy Committee and the European Commission, European Economy, Special Report n°1/2006.

**Commission européenne (2009)**, *Sustainability Report 2009*, European Economy 9|2009, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 160 pp.

**Commission européenne (2010)**, *Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe*, Livre vert, Bruxelles, COM (2010) 365.

**Conseil Economique et Social (1977)**, *La réforme éventuelle de la structure et du financement de l'assurance pension*, 1<sup>ère</sup> Partie, 5 juillet 1977

**Conseil Economique et Social (1977)**, *Les régimes de pension non contributifs au Grand-Duché de Luxembourg*, 2<sup>ème</sup> Partie, 5 juillet 1977

**Conseil Economique et Social (1983)**, *L'assurance pension*, 28 juillet 1983.

**Economist Club Luxembourg (2000)**, *L'avenir de nos pensions – Une contribution au débat public*.

**Economic Policy Committee (2002)**, *Reform challenges facing public pension systems: the impact of certain parametric reforms on pension expenditure*, report published in July 2002.

**FRIOT Bernard (2010)**, *L'enjeu des retraites*, Coll. Travail et salariat, éd. La dispute.

**GUIGOU Jean-Daniel, LOVAT Bruno, SCHILTZ Jang (2010)**, *The impact of ageing population on pay-as-you-go pension systems: The case of Luxembourg*. Journal of International Finance and Economics. 10-1.

**GUIGOU Jean-Daniel, LOVAT Bruno, SCHILTZ Jang (2010)**, *Les retraites au Luxembourg : modélisation et évaluation d'un système diversifié avec répartition et capitalisation*.

**IGSS (2010)**, *Rapport Annuel 2009*.

**Organisation Internationale du Travail (2000)**, *Evaluation actuarielle et financière du régime général d'assurance pension du Grand-Duché de Luxembourg*, Rapport remis au Ministère de la Sécurité sociale.

**KIEFFER Robert (2011)**, *L'impossible réforme du régime de pension au Luxembourg*, Forum für Politik, Gesellschaft und Kultur in Luxemburg.

**MATH Antoine et POCHEP Philippe (2001)**, *Les pensions en Europe: débats, acteurs et méthode*, Revue belge de sécurité sociale, N°2, juin 2001.

**MICOCCI Marco, GREGORIOU Greg, BATISTA Masala Giovanni (2010)**, *Pension fund risk management: financial & actuarial modeling*, Hardback ed.

**OCDE (2010)**, *Luxembourg*, coll. Etudes économiques de l'OCDE, Vol. 2010/5, Paris, mai 2010.

**OCDE (2011)**, *Panorama des Pensions 2011: Les systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE et du G20*, Paris, avril 2011.

**STATEC (2010)**, *Annuaire statistique du Luxembourg – 2010*, Luxembourg, janvier 2010.

**STATEC (2010)**, *Note de conjoncture 2-2010*, Luxembourg.

**THILL-DITSCH Germaine (2010)**, *Regards sur l'évolution démographique*, Regards – 3-2010, Statec, Luxembourg.

**THULEN Peter (1983)**, *Gutachten über den «Projet de loi concernant l'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie»*, Rapport au Conseil économique et social, mai 1983.

**UEL (2009)**, *Réforme du régime général d'assurance pension*, Luxembourg, juillet 2009.

**UEL (2010)**, *Comment sortir ensemble de la crise ?*, Luxembourg, 26 avril 2010.

**UEL (2010)**, *Annuaire de la Compétitivité – 2010*, Luxembourg, juillet 2010.

### Liens Utiles

Bureau International du Travail :  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Caisse Nationale d'Assurance Pension :  
[www.cnap.lu](http://www.cnap.lu)

Centre Commun de Sécurité Sociale :  
[www.ccss.lu](http://www.ccss.lu)

European Social Insurance Platform (ESIP) :  
[www.esip.org](http://www.esip.org)

Fonds de compensation :  
[www.fdc.lu](http://www.fdc.lu)

Institutions de sécurité sociale :  
[www.secu.lu](http://www.secu.lu)

Ministère de la Sécurité sociale :  
[www.mss.public.lu](http://www.mss.public.lu)

Union des Entreprises Luxembourgeoises :  
[www.uel.lu](http://www.uel.lu)

#### Les missions de l'UEL

L'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) est l'organisation faitière du patronat luxembourgeois. A travers ses membres (les organisations et chambres professionnelles patronales), l'UEL représente actuellement environ 24.000 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs (artisanat, commerce, industrie, services). Les entreprises représentées par l'UEL emploient environ 80% de l'emploi intérieur total et contribuent au PIB national à hauteur d'environ 85%.

En dehors de la défense des intérêts des entreprises en tant qu'employeurs, les activités de l'UEL s'étendent à tous les domaines où les entreprises relevant des différents secteurs de l'économie nationale présentent des intérêts convergents.

Ainsi des groupes de travail composés par des représentants des différents secteurs de l'économie nationale étudient d'une façon permanente toutes les questions tenant à des thèmes aussi variés que la législation sociale, la fiscalité, les études économiques, l'éducation et la formation professionnelle continue, l'entrepreneuriat, l'environnement, les dossiers européens, la simplification administrative et l'aménagement du territoire.

#### Les Membres de l'UEL

**L'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) a été constituée en date du 29 juin 2000 et est composée de :**

- ..... l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg - ABBL
- ..... l'Association des Compagnies d'Assurances - ACA
- ..... la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg
- ..... la Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg
- ..... la Confédération luxembourgeoise du commerce - clc
- ..... la Fédération des Artisans
- ..... la Fedil – Business Federation Luxembourg
- ..... la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers - HORESCA

**Le Conseil d'administration de l'UDEL**

Le conseil d'administration de l'UDEL est composé de la manière suivante (en juin 2011):

**Président d'honneur:**  
**Joseph Kinsch**

**Président:**  
**Michel Wurth**  
*Président de la Chambre de la Commerce*

**Vice-présidents:**  
**Ernst-Wilhelm Contzen**  
*Président de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)*

**Roland Kuhn**  
*Président de la Chambre des Métiers*

**Membres du Conseil d'administration:**

**Paul De Cooman**  
*Président de l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA)*

**Robert Dennewald**  
*Président de la Fedil - Business Federation Luxembourg*

**Paul Ensch**  
*Directeur de la Chambre des Métiers*

**Norbert Geisen**  
*Président de la Fédération des Artisans*

**Pierre Gramegna**  
*Directeur de la Chambre de Commerce*

**Paul Hammelmann**  
*Administrateur Délégué de l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA)*

**François Koepf**  
*Secrétaire Général de la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA)*

**Thierry Nothum**  
*Directeur de la Confédération luxembourgeoise du commerce (clc)*

**Alain Rix**  
*Président de Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA)*

**Michel Rodenbourg**  
*Président de la Confédération luxembourgeoise du commerce (clc)*

**Jean-Jacques Rommes**  
*Directeur de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)*

**Romain Schmit**  
*Directeur de la Fédération des Artisans*

**Nicolas Soisson**  
*Directeur de la Fedil - Business Federation Luxembourg*

**Directeur:**  
**Pierre Bley**

**Les membres du groupe de travail ad hoc sur les pensions de l'UDEL**

**Claude BIZJAK**, *Confédération luxembourgeoise du commerce*

**Pierre BLEY**,  
*Union des Entreprises Luxembourgeoises*

**François-Xavier BORSI**,  
*Chambre de la Commerce*

**Jean-Christophe BURKEL**,  
*Union des Entreprises Luxembourgeoises*

**Paul EMERING**,  
*Chambre de Commerce*

**François ENGELS**,  
*Fédération des Artisans*

**Yves GORDET**,  
*Confédération luxembourgeoise du commerce*

**Marc GROSS**,  
*Chambre des Métiers*

**Jean HABAY**,  
*Association des Compagnies d'Assurances*

**Marc HENGEN**,  
*Association des Compagnies d'Assurances*

**Fabienne LANG**,  
*Association des Banques et Banquiers, Luxembourg*

**Marc LAUER**,  
*Association des Compagnies d'Assurances (président du groupe de travail)*

**Jean-Jacques ROMMES**,  
*Association des Banques et Banquiers, Luxembourg*

**Romain SCHMIT**,  
*Fédération des Artisans*

**Nicolas SIMONS**,  
*Union des Entreprises Luxembourgeoises*

**Nicolas SOISSON**,  
*Fedil - Business Federation Luxembourg*

**Carlo THELEN**,  
*Chambre de Commerce*

# VOTRE OPINION NOUS INTÉRESSE

0

0

VOTRE OPINION NOUS INTÉRESSE



A series of horizontal dotted lines for writing observations or comments.

**Vous pouvez envoyer vos observations  
et/ou commentaires à l'adresse [uel@uel.lu](mailto:uel@uel.lu)**



Lined area for writing observations and comments.

**Vous pouvez envoyer vos observations  
et/ou commentaires à l'adresse [uel@uel.lu](mailto:uel@uel.lu)**



Lined area for writing observations and comments.

**Vous pouvez envoyer vos observations  
et/ou commentaires à l'adresse [uel@uel.lu](mailto:uel@uel.lu)**

UNE RETRAITE POUR TOUS	UEL
---------------------------	-----



Area with horizontal dotted lines for writing observations or comments.

**Vous pouvez envoyer vos observations  
et/ou commentaires à l'adresse [uel@uel.lu](mailto:uel@uel.lu)**



La contribution de l'UEL s'articule autour des cinq principes fondamentaux suivants :

- Principe 1 : Maintenir la compétitivité de l'économie luxembourgeoise
- Principe 2 : Déterminer les prestations en fonction des ressources financières disponibles
- Principe 3 : Sauvegarder, voire renforcer le caractère social du régime
- Principe 4 : Veiller à ce que toute prestation soit générée par une cotisation
- Principe 5 : Assurer la soutenabilité à terme du système et le respect de l'équité intergénérationnelle

C'est dans le respect de ces principes fondamentaux que l'UEL a formulé ses propositions. Celles-ci ne sont pas cumulatives : elles constituent des pistes concrètes de discussion et de concertation avec le Gouvernement et entre partenaires sociaux dans l'esprit du dialogue social si cher au fonctionnement de la société luxembourgeoise.

Notre appréciation de la réforme à venir sera fonction de la solution retenue. L'UEL, et avec elle toutes les entreprises représentées dans ses organisations membres, réitère son objectif qui est de s'engager pour une économie prospère, qui offre du travail au plus grand nombre, des revenus attractifs sous forme de salaires, de prestations sociales et de profits à tous ceux qui contribuent ou ont contribué à la richesse de notre pays dans un esprit de durabilité.

Secrétariat de  
l'Union des Entreprises  
Luxembourgeoises

7, rue Alcide de Gasperi  
Luxembourg-Kirchberg

**Adresse postale :**  
Boîte postale 3024  
L-1030 Luxembourg

uel@uel.lu  
www.uel.lu  
Tél. (+352) 26 009 – 1

L'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) est l'organisation faitière du patronat luxembourgeois. A travers ses membres (les organisations et chambres professionnelles patronales), l'UEL représente actuellement environ 24.000 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs (artisanat, commerce, industrie, services). Les entreprises représentées par l'UEL emploient environ 80% de l'emploi intérieur total et contribuent au PIB national à hauteur d'environ 85%.

ISBN 978-999596802-1



UNION DES ENTREPRISES  
LUXEMBOURGEOISES