**PROJET DE LOI 6387**

**portant réforme de l'assurance pension et modifiant:**

**1. le Code de la sécurité sociale;**

**2. la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'Etat et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de fer luxembourgeois;**

**3. la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l’Etat;**

**4. la loi modifiée du 7 août 1912 concernant la création d’une caisse de prévoyance pour les fonctionnaires et employés des communes et établissements publics;**

**5.le Code du travail**

Les éléments essentiels de la réforme sont les suivants:

Formule de pension

Le projet de réforme du système de pensions vise à encourager les assurés à prolonger leur carrière active, afin d’aligner la carrière professionnelle à l’évolution de l’espérance de vie.

Il s’agit d’établir un parallélisme entre l’adaptation progressive du niveau des prestations et l’évolution de la longévité, de manière à ce que la somme totale des prestations reçues au cours de la retraite des pensionnés futurs soit comparable à celle accordée aux retraités actuels. De ce point de vue il n’y a pas lieu de parler de diminution de prestations. En d’autres mots, le projet de réforme se limite à compenser les dépenses liées à l’augmentation de l’espérance de vie par des recettes supplémentaires générées par le prolongement de la vie active.

Ainsi, en pratique un assuré qui décidera de partir en retraite plus tôt, aura cotisé moins longtemps et percevra sa pension pendant plus longtemps. De ce fait, il aura droit à des prestations moins élevées qu’un assuré qui partira en retraite plus tard, qui aura cotisé plus longtemps et qui percevra sa pension pendant moins longtemps. Celui-ci aura donc droit à des prestations plus élevées.

Cette philosophie se traduira par une réduction progressive du taux des majorations proportionnelles de 1,85 pour cent en 2013 à 1,60 pour cent en 2052. Les majorations proportionnelles échelonnées censées récompenser une prolongation de la vie active seront augmentées et les conditions d’octroi renforcées. Au lieu de situer le début des majorations proportionnelles échelonnées à 55 ans d’âge et 38 ans de carrière, à un moment où le droit à une pension de vieillesse, même anticipée, n’existe pas encore, l’octroi des majorations proportionnelles échelonnées est soumis à partir de la mise en vigueur à une condition qui prescrit un seul seuil minimum pour la somme de l’âge et de la carrière, qui se situe à 93 (55 + 38) au lendemain de la réforme pour augmenter à 100 (60 + 40) en 2052. En contrepartie, le taux des majorations proportionnelles échelonnées sera augmenté de 0,01 pour cent par année en 2013 à 0,025 pour cent en 2052.

Afin de maintenir un niveau adéquat des pensions et en tenant compte du fait que les assurés travaillant sous des conditions plus pénibles à des salaires modestes ne sont souvent pas en état de prolonger leur vie active, la réforme prévoyait d’augmenter le taux des majorations forfaitaires de 23,5 pour cent en 2013 à 26 pour cent en 2052. Toutefois, au cours des travaux parlementaires et des discussions menées, il s’est avéré qu’il existait un consensus pour faire un effort supplémentaire et augmenter le taux des majorations forfaitaires à 28 pour cent.

Ouverture du droit à pension

En ce qui concerne l’ouverture du droit à la pension, le projet maintient les dispositions actuelles. Ainsi l’ouverture anticipée du droit à 57 ou 60 ans reste inchangée, mais l’assuré doit accepter dans ce cas une décote appropriée, qui évoluera dans le temps. Les assurés proches du départ à la retraite ne seront pas, respectivement que peu affectés.

Le mécanisme de la pension minimum garantit une pension correcte aux assurés qui n’ont disposé au cours de leur carrière, que de revenus proches du salaire social minimum, même dans le cas d’un départ anticipé à la retraite à l’âge de 57 ans avec 40 années de carrière professionnelle. Le régime continue ainsi à assurer aux travailleurs non qualifiés, après une carrière essentiellement caractérisée par le travail physique, l’accès à une retraite méritée à un âge raisonnable.

A rappeler que dans le cadre de la législation sur la préretraite, les dispositions du Code du travail permettent un départ en préretraite anticipée pour les travailleurs postés et les travailleurs de nuit dès l’âge de 57 ans, même en cas de carrières contributives inférieures à 40 années, critère applicable dans le cas classique de la pension anticipée à 57 ans. Ceci restera possible même après la réforme. Il est prévu que si le travailleur posté désire travailler plus longtemps, et donc au-delà de l’âge de 57 ans, pour faire augmenter sa pension, il aura toujours droit à trois années de préretraite avant de partir en pension avec tous les avantages que cela comporte.

Assurance volontaire

En réduisant le minimum cotisable d’aujourd’hui +- 300 euros à 100 euros par mois, le projet de loi vise à encourager l’assurance continuée ou facultative en cas d’interruptions temporaires de la carrière professionnelle pour des raisons familiales. Cette possibilité se rajoute aux dispositions existantes prévoyant la mise en compte en tant que périodes assimilées des années-bébé, ainsi que la reconnaissance en tant que périodes complémentaires des années d’éducation des enfants. Le projet de loi gouvernemental a été amendé afin de limiter cette possibilité d’assurance volontaire à coût réduit à une durée maximale de cinq ans. En effet, cette mesure risque de coûter cher au régime de pension étant donné qu’elle permet de créer des droits sans que la contrepartie, à savoir les cotisations payées, soit corrélative. Par ailleurs, il faut être conscient que cette mesure ne pourra que combler tant soit peu les brèches dans les carrières d’assurance vieillesse causées par les interruptions de carrière : la possibilité de conclure une assurance volontaire sur base d’une assiette de cotisation équivalant à un tiers du salaire social minimum permet seulement de parfaire les conditions de stage pour l’octroi de la pension de vieillesse et l’acquisition des majorations forfaitaires, mais n’aura guère d’influence sur le montant de la pension.

Transition entre vie active et retraite

Actuellement le bénéficiaire d’une pension de vieillesse anticipée ne peut exercer qu’une activité salariée dont le revenu, réparti sur une année civile, ne dépasse pas, par mois, un tiers du salaire social minimum. Si le salaire brut mensuel dépasse ce seuil, la pension de vieillesse anticipée est d’office réduite de moitié.

Ainsi, il est possible de cumuler une demi-pension anticipée avec un demi-salaire. Cependant la moitié restante de la pension est réduite dans la mesure où le salaire dépasse ensemble avec cette moitié de pension un plafond fixé à la moyenne des cinq revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d’assurance. Actuellement, la loi fixe un plafond minimum de 120 pour cent du salaire social minimum.

Dans le but de rendre plus flexible la transition entre vie active et retraite, le projet de réforme prévoit le cumul d’une pension de vieillesse anticipée avec un salaire – sans que la pension soit réduite de moitié – jusqu’au plafond fixé à la moyenne des cinq revenus annuels cotisables les plus élevés. Par ailleurs, afin d’encourager le cumul d’une pension avec une activité salariée partielle, la réforme prévoit d’augmenter le plafond minimum de 120 à 150 pour cent du salaire social minimum. En clair: dorénavant l’on peut cumuler une pension anticipée avec un salaire jusqu’au plafond de la moyenne des cinq revenus annuels les plus élevés, mais au moins jusqu’à 150 pour cent du salaire social minimum.

Modérateur de réajustement

Actuellement, l’article 225 du Code de la Sécurité sociale prévoit l’ajustement des pensions par loi spéciale et compte tenu des ressources et de l'évolution du niveau moyen des salaires et traitements. Selon la procédure, tous les deux ans le Gouvernement examine s'il y a lieu de procéder ou non à la révision du facteur d'ajustement. Il soumet à la Chambre des Députés un rapport accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi. Ce facteur d’ajustement ainsi refixé s'applique tant aux pensions échues qu'aux pensions à échoir.

Ainsi, la procédure en vigueur ne distingue pas entre l’ajustement des pensions en cours et la revalorisation des salaires perçus tout au long de la carrière professionnelle pour les adapter au moment de la liquidation de la pension.

Le projet de réforme se propose d’introduire justement cette différenciation :

* d’un côté la revalorisation des salaires est appliquée au moment de l’octroi de la pension indépendamment de la situation financière du régime. Le facteur de revalorisation garantit la revalorisation intégrale des salaires inscrits dans la carrière de l’assuré au moment du départ en retraite. Il compense la variation du niveau des salaires perçus par l’assuré au fil des années par rapport au niveau des salaires de l’économie au moment du calcul et de la liquidation de la pension.
* de l’autre côté le mécanisme du réajustement consiste à ajuster les pensions déjà en cours à l’évolution du niveau de vie, mesurée par l’évolution des salaires. Le facteur de réajustement représente la variation annuelle du facteur de revalorisation. A l’avenir, son application pourra toutefois être tempérée par un facteur modérateur si les dépenses dépassent les recettes en cotisation. Dans ce cas, le facteur modérateur, fixé à 1 initialement, sera refixé à une valeur inférieure ou égale à 0,5. Si le taux de cotisation global dépasse à nouveau la prime de répartition pure, le facteur modérateur pourra être refixé à 1 au maximum.

A noter qu’au cours des dernières années, afin de consolider les finances publiques et conformément à une décision du comité de coordination tripartite, il a été décidé d’échelonner respectivement de reporter l’ajustement en 2007 et 2008, ainsi qu’en 2011 et 2012. Dans le cadre des mesures à prendre afin d’assainir le budget de l’Etat, le gouvernement a décidé de ne pas procéder à l’ajustement des pensions et rentes en 2013. Le premier réajustement selon le nouveau régime se fera donc au plus tôt à partir de l’année 2014.

Lien entre la liquidation de l’allocation de fin d’année et la situation financière du régime

Les participants au „Rentendësch“ ont été d’accord de revenir sur un certain nombre de mesures, décidées dans ce cadre, sans porter atteinte aux pensions à faible niveau au cas où il se dégagerait du bilan actuariel, réalisé tous les sept ans, que le niveau de la réserve risquerait de tomber en dessous du minimum légal de 1,5 fois les dépenses annuelles et qu’un financement durable des pensions n’était plus garanti sans imposer des charges supplémentaires aux générations futures. Ainsi le projet de réforme prévoit-il de lier la liquidation de l’allocation de fin d’année à la situation financière du régime: si le taux de cotisation global dépasse le seuil de 24 pour cent l'allocation de fin d'année ne sera plus due.

Période de couverture

Le mécanisme de financement de la répartition des charges par périodes de couverture, avec constitution d’une réserve de compensation, garantit l’équilibre financier à l’aide d’un taux de cotisation global fixé actuellement au début de chaque période de couverture de 7 ans et restant applicable pour la période entière, tout en tenant compte de l’évolution économique et de l’évolution de l’emploi.

Dans le but d’améliorer cet outil de régulation du système, la durée de la période de couverture, ainsi que la fréquence des révisions, sont adaptées. La période de couverture est portée à 10 ans et le taux de cotisation applicable est révisé tous les 5 ans. Ainsi, d’un côté, une approche prospective renforcée permettra d’assurer l’équilibre financier du régime sur une période plus étendue tandis que d’un autre côté des révisions plus rapprochées du taux de cotisation sur des intervalles de 5 ans (actuellement ces révisions sont réalisées tous les 7 ans) assurent un suivi régulier de l’évolution de la situation financière du régime en fonction de l’emploi et de la productivité et une réaction plus efficace.

Régimes concernés

La réforme concerne le régime général de pension au sens du Livre III du Code de la sécurité sociale et le régime nouveau applicable aux fonctionnaires entrés en service à partir du 1er janvier 1999 et défini par la loi modifiée du 3 août 1998. Le régime transitoire applicable aux fonctionnaires entrés en service avant le 1er janvier 1999 et défini par la loi modifiée du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l’Etat est aussi modifié en ce qui concerne le mécanisme d’adaptation des pensions à l’évolution du niveau de vie.