



PECOMA

Pension Consulting and Management International S.A.

Fast Facts | December 2011

Les Pensions Complémentaires au Luxembourg – La tendance 2011-2012

Le 23 novembre dernier PECOMA International S.A., société d'actuaire conseils spécialisée dans le conseil actuariel et la gestion administrative et comptable des régimes complémentaires de pension, inaugurait ses nouveaux bureaux à Leudelange, rue Jean Fischbach, 11-13.

A cette occasion, PECOMA présentait les résultats de son enquête relative à l'évolution –de la pratique des entreprises en matière d'octroi d'avantages extra-légaux en faveur du personnel.

Deux autres thèmes furent également abordés et feront l'objet d'articles séparés:

- les actualités en matière de plans de pension complémentaires (révision du IAS19, nouvelles tables de mortalité, réforme des pensions légales)
- le fonds de pension, comme véhicule de financement pour votre plan de pension.

C'est la première fois que PECOMA International organisait à Luxembourg une telle enquête.

Lydia Chenoy, Actuaire et Principal chez PECOMA International S.A. a mené l'enquête de marché et déclare que la tendance 2012 ne sera pas révolutionnaire mais qu'elle ne fera que confirmer les tendances déjà observées au cours des années précédentes.

Lydia précise que l'enquête se base sur l'analyse des régimes complémentaires de pension en vigueur auprès de 440 sociétés, pour la plupart divisions ou filiales luxembourgeoises de multinationales, soit 825 plans de pension analysés couvrant une population de près de 22.900 salariés.

Les secteurs les plus représentés sont les finances (45% des sociétés) et l'industrie (18%), directement suivis par les sociétés informatiques et de haute technologie (8%) et par les sociétés fiduciaires et de conseil (8%). Les autres sociétés restantes sont essentiellement des sociétés de transport et de services.

Dans la grande majorité (60%), ces sociétés n'occupent que 10 salariés ou moins et 10% seulement occupent plus de 100 salariés.



OUR SERVICES

Plan design

Design and implementation of occupational pension plans

Pension funds

Structuring and set-up of pension funds

Management

Management of pension plans and funds

Other benefits

Advice on other employee benefits

Actuarial consulting

Business and actuarial consulting

Contact

PECOMA International S. A.
11-13, rue Jean Fischbach
L-3372 Leudelange

Tel.: 26 26 09-1

Fax: 26 26-2100

E-Mail: info@pecoma.lu

Web: www.pecoma.lu

**La tendance 2011-2012 peut se résumer comme suit :****a) Quel type de plan? à « prestation définie » ou à « contribution définie » ?**

Les employeurs privilégient l'approche «contribution définie» au détriment de l'approche « prestation définie » qui ne représente plus actuellement que 23% des plans.

b) Quelle contribution de retraite et jusqu'à quel âge?

Pour les plans à « contribution définie » (77% des plans analysés), la formule « step rate » est la plus répandue.

La contribution médiane pour le General Staff se situe à 3% du salaire annuel pensionable limité au plafond de la sécurité sociale (S1) plus 8% de la partie du salaire annuel pensionable qui dépasse le plafond (S2) tandis qu'elle s'élève à 5,2% de S1 +9,4% de S2 pour la direction. Il faut entendre par salaire annuel pensionable, le salaire mensuel de base fois 13 ou 12 suivant le nombre de payes mensuelles prévues au sein de la société.

En ligne avec la législation sur la pension légale, l'âge de référence pour le terme du plan de pension est fixé à 65 ans. La proportion de plans prévoyant un âge différent (généralement 60, plus rarement 62 ou 63 ans) est inférieure à 30% des sociétés étudiées.

c) Quel véhicule de financement ?

Le véhicule de financement le plus répandu est l'assurance de groupe directe. Ceci est en ligne avec la taille des sociétés analysées (inférieure à 100 salariés dans 91% des cas de l'échantillon). Les fonds de pension externes sont actuellement au nombre de 19 à Luxembourg. Quinze sont soumis au contrôle de la CSSF et quatre sont soumis au contrôle du Commissariat aux Assurances. Les régimes internes tentent à disparaître peu à peu et ne représentent plus qu'une part de marché inférieure à 8%.

d) Quelles couvertures de risque ? Quel revenu de remplacement ?

En ce qui concerne les prestations versées en cas de décès, les plans prévoient le versement d'un capital égal à un multiple du salaire annuel pensionable tel que défini pour le volet retraite. La tendance observée dans les plans les plus récents est l'octroi d'un capital identique aux héritiers d'un salarié décédé, quel que soit l'état-civil de celui-ci (marié, vivant en partenariat ou célibataire).

La couverture complémentaire en cas d'accident mortel reste une couverture assez rare.



En cas d'incapacité de travail de leurs salariés, 58% des sociétés analysées offrent un revenu de remplacement en complément à l'intervention légale. Ici aussi, une formule 'step rate' fixant le pourcentage d'indemnité en fonction du salaire est préférée à une formule destinée à compenser l'intervention légale jusqu'à concurrence d'un pourcentage du salaire (formule de type 'offset')

e) Nécessité d'une couverture « soins de santé » complémentaire ?

En matière de soins de santé, on observe un intérêt grandissant pour les entreprises d'offrir une assurance couvrant le remboursement des frais médicaux. L'augmentation très forte (de 14% à plus de 30% suivant l'âge de l'affilié et le type de garanties) des cotisations à la CMCM (Caisse médico-chirurgicale mutuelle) attendue au 1er janvier 2012 devrait également contribuer à un développement encore plus net des plans complémentaires soins de santé.

Que retenir de l'enquête ?

Dans un environnement financier, économique et réglementaire en constante évolution, dans la course à la compétitivité des entreprises, une approche globale de la rémunération devient nécessaire.

Le plan de pension complémentaire et autres avantages sociaux faisant partie de cette enveloppe globale de la rémunération, il est essentiel pour l'entreprise d'offrir le plan de pension complémentaire adapté à sa politique d'approche globale. Tout comme dans les autres pays en Europe, le mouvement en faveur des plans de pension en contribution définie est observé au Grand Duché de Luxembourg. Ce type de plan permet en effet à l'entreprise de mieux contrôler l'évolution des coûts du plan de pension et le salarié peut connaître directement quel budget « salarial » est alloué à sa pension complémentaire.

Il est cependant essentiel pour les entreprises qui passent d'un régime en prestation définie vers un régime en contribution définie, de le faire correctement en expliquant clairement aux salariés les implications à long terme d'un tel changement.

Lydia Chenoy

Pecoma International S.A.

+352 26 26 09-21

Lydia.chenoy@pecoma.lu