Que deviennent les droits à pension complémentaire en cas de départ avant la retraite ?

Réponse courte

Les droits à **pension complémentaire** deviennent **acquis (vested)** lorsque le salarié a participé au régime pendant au moins **trois années** sans interruption, conformément à la loi du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension. Avant ce seuil, les contributions patronales peuvent être perdues, sauf clause plus favorable du règlement du régime. Les **cotisations salariales** restent en revanche acquises dès le premier versement.

Une fois les droits acquis, le salarié qui quitte l'entreprise peut opter pour le **maintien** des droits dans le régime de l'ancien employeur, le **transfert** vers un nouveau régime complémentaire ou, dans certaines conditions, un **rachat** en capital. L'employeur doit lui remettre un **décompte écrit** de ses droits dans les trois mois suivant le départ. La **portabilité transfrontalière** est facilitée depuis la loi du 1er août 2018 transposant la directive 2014/50/UE.

Définition

La **pension complémentaire** est un dispositif d'épargne retraite financé par l'employeur, parfois complété par des versements du salarié, s'ajoutant à la pension légale servie par la CNAP.

Le **vesting** (acquisition des droits) est le mécanisme par lequel un salarié acquiert la propriété définitive des contributions patronales versées à son profit.

La **portabilité** désigne la faculté, pour un affilié qui quitte son employeur, de conserver ou transférer ses droits sans perte, y compris vers un autre État membre de l'Union européenne.

Questions fréquentes

Les cotisations salariales sont-elles toujours acquises ?

Oui, les cotisations salariales sont acquises dès le premier versement, quelle que soit la durée d'affiliation. Le vesting de 3 ans ne concerne que la part patronale. Ce principe est issu de la loi du 8 juin 1999 sur les régimes complémentaires de pension.

Peut-on transférer ses droits à pension complémentaire à l'étranger ?

Oui, la portabilité transfrontalière est facilitée depuis la loi du 1er août 2018 transposant la directive 2014/50/UE. Un salarié mobile au sein de l'UE peut transférer ses droits vers un régime agréé d'un autre État membre, évitant la fragmentation des droits.

Que deviennent les droits à pension complémentaire en cas de départ avant la retraite ?

Les droits deviennent définitivement acquis après 3 années d'affiliation continue au régime, conformément à la loi du 8 juin 1999. Avant ce seuil, les contributions patronales peuvent être perdues, sauf clause plus favorable du règlement du régime.

Quelle fiscalité s'applique au rachat en capital des droits acquis ?

Le rachat en capital est soumis à imposition selon la loi fiscale en vigueur au moment du versement. Les modalités précises dépendent du règlement du régime et du cadre fiscal applicable, qu'il convient de vérifier auprès du gestionnaire avant exercice de l'option.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles informations l'employeur doit-il fournir au salarié à son départ ?

L'employeur doit remettre un décompte écrit des droits acquis dans les 3 mois suivant le départ. Ce décompte précise les contributions patronales et salariales, les performances du fonds et les options disponibles, conformément à la loi du 8 juin 1999.

Quelles options s'offrent au salarié titulaire de droits acquis qui quitte l'entreprise ?

Le salarié peut maintenir ses droits dans le régime de l'ancien employeur, les transférer vers le régime du nouvel employeur, ou demander un rachat en capital sous conditions (faibles montants, départ hors UE). Le choix s'exerce par notification écrite au gestionnaire.

Conditions d’exercice

Seule la part patronale est soumise au délai d'acquisition de trois ans : les cotisations personnelles du salarié sont acquises immédiatement.

Critère	Règle
Durée d'affiliation	Droits acquis après 3 ans d'affiliation continue au régime
Âge minimum	Pas de condition d'âge légale pour le vesting, sauf règlement plus strict
Motif de départ	Démission, licenciement, fin de contrat : droits acquis maintenus
Cotisations salariales	Toujours acquises dès le premier versement, quelle que soit la durée
Départ avant 3 ans	Remboursement des seules cotisations personnelles, sauf clause plus favorable

Les **règlements** de régime peuvent prévoir des conditions plus favorables (vesting immédiat, maintien intégral des droits). Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés reste applicable.

Modalités pratiques

Plusieurs options s'offrent au salarié titulaire de droits acquis au moment de son départ.

Option	Modalité
Maintien des droits	Droits conservés dans le régime de l'ancien employeur jusqu'à la retraite
Transfert	Transfert vers le régime complémentaire du nouvel employeur, sous accord des gestionnaires
Rachat en capital	Possible sous conditions (faibles montants, départ à l'étranger hors UE)
Information	L'employeur doit remettre un décompte des droits acquis dans les 3 mois
Fiscalité	Rachats soumis à imposition selon la loi fiscale en vigueur

Le salarié doit exercer son option par **notification écrite** au gestionnaire du régime. Les montants demeurent soumis à la **surveillance** de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS) et du Commissariat aux Assurances selon le mode de financement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

L'employeur a intérêt à **documenter soigneusement** les droits acquis par chaque affilié et à remettre un décompte lisible au moment du départ, incluant les contributions patronales et salariales, les performances du fonds et les options disponibles. Une communication claire limite les contentieux ultérieurs liés au calcul des droits.

Il est recommandé d'**actualiser régulièrement le règlement** du régime complémentaire pour intégrer les évolutions légales, notamment la portabilité transfrontalière. Le gestionnaire doit s'assurer que les informations remises au salarié respectent les obligations de transparence prévues par la loi de 1999.

Pour les salariés mobiles au sein de l'Union européenne, il convient de rappeler la faculté de transférer les droits vers un régime agréé d'un autre État membre, afin d'éviter la fragmentation des droits de retraite entre plusieurs pays.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 8 juin 1999	Régimes complémentaires de pension, vesting, portabilité
Loi du 1er août 2018	Transposition directive 2014/50/UE sur la portabilité transfrontalière
Directive 2014/50/UE	Exigences minimales pour la portabilité des droits à pension complémentaire
Règlement du régime	Conditions spécifiques d'acquisition et de sortie propres à chaque entreprise

Les droits à **pension complémentaire** sont définitivement acquis après trois ans d'affiliation et peuvent être maintenus, transférés ou rachetés selon le règlement. L'employeur doit fournir un décompte écrit au départ du salarié. La portabilité transfrontalière est assurée dans l'Union européenne.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.