

Une convention collective peut-elle prévoir un régime complémentaire de pension au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, **une convention collective peut prévoir un régime complémentaire de pension** au Luxembourg. Cette possibilité est expressément reconnue par la législation luxembourgeoise et constitue une pratique courante dans le cadre du **dialogue social sectoriel**.

Le régime complémentaire de pension (également appelé **deuxième pilier** de la prévoyance-vieillesse) doit respecter le cadre légal établi par la **loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension** ainsi que les dispositions du **Code du travail** relatives aux conventions collectives (articles [L.162-1](#) à [L.162-13](#)). La mise en place d'un tel régime par convention collective permet d'étendre la couverture de pension complémentaire à l'ensemble du secteur ou de la branche d'activité concernée, offrant ainsi une **protection sociale renforcée** aux salariés.

Le régime doit être **enregistré et agréé** auprès de l'**Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS)**, qui exerce la surveillance de tous les régimes complémentaires de pension luxembourgeois. Les conditions spécifiques du régime (affiliation, cotisations, prestations, droits acquis) sont définies dans un **règlement de pension** détaillé qui fait partie intégrante de la convention collective.

L'employeur peut financer le régime sous forme **interne** (provisions au bilan) ou **externe** (fonds de pension ou assurance groupe), et les salariés peuvent, selon les dispositions prévues, participer par des **cotisations personnelles**. Cette approche collective renforce l'attractivité du secteur et contribue à la **fidélisation des talents** tout en garantissant une protection sociale homogène pour tous les salariés couverts.

Définition

Un **régime complémentaire de pension** est un système de prévoyance collective qui vient compléter les prestations de retraite du régime légal de sécurité sociale luxembourgeois (premier pilier). Il constitue le **deuxième pilier** du système de prévoyance-vieillesse.

Conformément à l'article 1er de la loi modifiée du 8 juin 1999, il s'agit de tout régime ou mécanisme issu d'une **promesse de pension complémentaire de nature collective**, mis en place soit à l'initiative d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises pour ses salariés, soit dans le cadre d'une **convention collective sectorielle**.

Les **pensions complémentaires** désignent les prestations en cas de **retraite, décès, invalidité ou survie** versées sous forme de rentes ou de capital, destinées à compléter les prestations octroyées par les régimes légaux de sécurité sociale pour les mêmes risques.

Lorsqu'un régime complémentaire de pension est prévu par une **convention collective**, il s'applique obligatoirement à toutes les entreprises et tous les salariés couverts par cette convention collective, conformément aux articles L.162-1 et suivants du Code du travail.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il obligatoirement financer le régime complémentaire de pension prévu par convention collective ?

Oui, l'employeur doit nécessairement financer le régime complémentaire de pension. Un régime uniquement financé par les cotisations personnelles des salariés n'est pas admis. Cependant, aucun pourcentage minimum de financement patronal n'est imposé par la loi luxembourgeoise.

Que se passe-t-il avec les droits acquis des salariés en cas de modification du régime de pension ?

Les droits acquis des salariés sont intangibles et doivent être préservés en toutes circonstances, même en cas de licenciement pour faute grave, démission, modification du régime ou difficultés financières de l'entreprise. Aucune modification rétroactive défavorable n'est possible.

Quelles sont les conditions obligatoires pour mettre en place un régime complémentaire de pension par convention collective ?

Le régime doit être enregistré auprès de l'IGSS, accompagné d'un règlement de pension détaillé fixant les conditions d'affiliation, les prestations garanties et les modalités de financement. La convention collective doit respecter les dispositions du Code du travail et être déposée auprès de l'Inspection du travail avec acceptation ministérielle.

Une convention collective peut-elle prévoir un régime complémentaire de pension au Luxembourg ?

Oui, une convention collective peut prévoir un régime complémentaire de pension au Luxembourg. Cette possibilité est expressément reconnue par la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et constitue une pratique courante dans le cadre du dialogue social sectoriel.

Conditions d'exercice

La mise en place d'un régime complémentaire de pension par convention collective est soumise à plusieurs conditions strictes :

Enregistrement et agrément obligatoire

Le régime doit obligatoirement être **enregistré auprès de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale (IGSS)** avant sa mise en œuvre. L'IGSS est l'**autorité compétente** pour la surveillance des régimes complémentaires de pension au Luxembourg, conformément à la loi du 8 juin 1999.

L'enregistrement implique la vérification de la conformité du régime avec l'ensemble des dispositions légales et réglementaires applicables.

Règlement de pension détaillé

Le régime doit être accompagné d'un **règlement de pension** complet qui fixe l'ensemble des règles applicables :

- Les **catégories de personnel concernées** (tous les salariés ou certaines catégories objectives)
- Les **conditions d'affiliation** au régime
- Les **conditions d'acquisition des droits** (période de stage, période d'attente)
- Les **prestations garanties** (retraite, invalidité, décès, survie)
- Les **modalités de financement** (cotisations patronales, cotisations personnelles)
- Les **droits en cas de départ** (maintien, transfert, rachat)
- Les **modalités de gestion** du régime

Respect du cadre légal des conventions collectives

Le régime complémentaire de pension prévu par la convention collective doit respecter toutes les dispositions du Code du travail relatives aux conventions collectives :

- **Négociation** entre partenaires sociaux représentatifs (article [L.162-1](#))
- **Signature** par l'ensemble des parties (article [L.162-3](#))
- **Dépôt** auprès de l'Inspection du travail et des mines (article [L.162-5](#))
- **Durée de validité** entre 6 mois et 3 ans (article [L.162-9](#))
- **Acceptation ministérielle** pour l'entrée en vigueur

Principes fondamentaux à respecter

- **Non-discrimination** : le régime doit respecter le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination
- **Nature collective** : le régime doit couvrir une catégorie objective de salariés, non des personnes nominativement désignées
- **Financement obligatoire par l'employeur** : bien qu'aucun taux minimum ne soit imposé par la loi, l'employeur doit nécessairement financer le régime (le financement uniquement par cotisations personnelles des salariés n'est pas admis)
- **Droits acquis protégés** : les droits acquis par les affiliés doivent être préservés en toutes circonstances, même en cas de licenciement pour faute grave

Assurance insolvabilité pour les régimes internes

Si le régime est financé sous forme **interne** (provisions au bilan de l'entreprise), une **assurance insolvabilité** obligatoire doit être souscrite auprès du **Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG)**, organisme allemand agréé par convention bilatérale Luxembourg-Allemagne.

Modalités pratiques

Contenu de la convention collective

La convention collective prévoyant un régime complémentaire de pension doit obligatoirement préciser :

1. Champ d'application personnel

- Les **catégories de personnel concernées** par le régime (tous les salariés, salariés cadres, salariés non-cadres, ancienneté minimale requise)
- Les **conditions d'éligibilité** à l'affiliation
- Les **exclusions éventuelles** (contrats d'apprentissage, stages, CDD de courte durée)

2. Prestations garanties

- Nature des **risques couverts** : retraite obligatoirement, puis facultativement invalidité, décès, survie
- **Montant ou modalités de calcul** des prestations (prestations définies ou contributions définies)
- **Âge de départ** à la retraite
- **Conditions d'ouverture** des droits aux prestations

3. Financement du régime

- **Taux de cotisation patronale** (pourcentage du salaire ou montant forfaitaire)
- Existence et **taux de cotisation personnelle** (facultative ou obligatoire)
- **Assiette des cotisations** (salaire brut, partie du salaire, plafond)
- **Périodicité** des versements

4. Droits acquis et portabilité

- **Conditions d'acquisition** définitive des droits (période de stage)
- **Modalités de maintien** des droits en cas de départ
- **Conditions de transfert** vers un autre régime
- **Conditions de rachat** des droits acquis

5. Gestion et gouvernance

- **Support de financement** : régime interne (provisions au bilan) ou régime externe (fonds de pension, assurance groupe)
- **Gestionnaire** du régime (compagnie d'assurance, société de gestion)
- **Organes de surveillance** éventuels (comité paritaire de suivi)
- **Information annuelle** des affiliés

Obligations de l'employeur

Une fois la convention collective en vigueur, chaque employeur couvert doit :

Affilier les salariés

- **Affiliation obligatoire** de tous les salariés nouveaux répondant aux conditions du règlement de pension
- Pour les salariés en service au moment de la mise en place, affiliation obligatoire pour le financement patronal, affiliation facultative pour les cotisations personnelles (sauf accord exprès)

Informers les salariés

- Remettre une **copie du règlement de pension** à chaque affilié lors de son affiliation
- Fournir une **information annuelle écrite** à chaque affilié sur :
 - La valeur des droits acquis
 - Les cotisations versées
 - Les prestations garanties
 - Les modalités de maintien/transfert des droits

Assurer la gestion financière

- Verser régulièrement les **cotisations patronales** et les **cotisations personnelles prélevées** au gestionnaire du régime
- Constituer les **provisions adéquates** en cas de régime interne
- Maintenir l'**assurance insolvabilité** à jour pour les régimes internes

Consulter la délégation du personnel

- Soumettre pour **avis à la délégation du personnel** toute modification substantielle du régime (article [L.414-3](#) du Code du travail)

Possibilité de cotisations personnelles

La convention collective peut prévoir la possibilité pour les salariés de verser des **cotisations personnelles** au régime :

- Ces cotisations sont **déductibles fiscalement** jusqu'à concurrence de **1.200 euros par an** au titre de dépenses spéciales
- Les droits résultant des cotisations personnelles sont **immédiatement acquis** (aucune période de stage)
- L'affilié conserve ces droits **en toutes circonstances**

Pratiques et recommandations

Phase de négociation de la convention collective

Consulter des experts spécialisés Il est vivement recommandé de faire appel à des **actuaire**s, **conseillers en pensions complémentaires** et **juristes spécialisés** dès la phase de négociation pour :

- Évaluer le **coût actuariel** du régime envisagé
- Simuler différents **scénarios de financement**
- Vérifier la **conformité légale** du projet de règlement de pension
- Identifier les **risques financiers** à long terme

Étudier les régimes existants Analyser les conventions collectives et régimes complémentaires de pension en vigueur dans :

- Des **secteurs comparables** au Luxembourg
- D'**autres pays européens** pour s'inspirer des bonnes pratiques
- Des **entreprises leaders** du secteur

Équilibrer les intérêts Trouver un équilibre entre :

- **Protection sociale** attractive pour les salariés
- **Soutenabilité financière** pour les employeurs
- **Compétitivité** du secteur

Phase de mise en œuvre

Créer un comité de suivi paritaire Mettre en place un **comité mixte employeurs-salariés** chargé de :

- Suivre l'**évolution financière** du régime
- Examiner les **réclamations** des affiliés
- Proposer des **adaptations** si nécessaire
- Veiller au **respect des obligations** d'information

Prévoir des mécanismes de révision Intégrer dans la convention collective des **clauses de révision périodique** du régime permettant d'ajuster :

- Les **taux de cotisation** en fonction de l'évolution démographique et financière
- Les **prestations garanties** si nécessaire
- Les **conditions d'affiliation** pour tenir compte des évolutions du marché du travail

Organiser une communication claire

- Organiser des **séances d'information** pour tous les salariés couverts
- Créer des **supports pédagogiques** expliquant le fonctionnement du régime (brochures, vidéos, FAQ)
- Mettre en place une **permanence** pour répondre aux questions individuelles

Phase de gestion courante

Documenter rigoureusement Tenir à jour un **dossier complet** comprenant :

- Le texte de la **convention collective** en vigueur avec tous ses avenants
- Le **règlement de pension** actualisé
- Les **procès-verbaux** des réunions du comité de suivi
- Les **courriers** échangés avec l'IGSS
- Les **certificats d'agrément** et autorisations

Anticiper les difficultés financières Prévoir dans la convention collective des **clauses de sauvegarde** permettant :

- La **suspension temporaire** des cotisations en cas de difficultés économiques graves du secteur
- La possibilité de **révision à la baisse** des prestations futures (pas des droits acquis)
- Des **mécanismes de solidarité** entre entreprises du secteur

Surveiller la conformité continue

- Vérifier régulièrement le maintien de la **conformité** avec les évolutions législatives
- S'assurer du **respect des obligations** d'information envers l'IGSS
- Contrôler la **qualité de la gestion** par le gestionnaire externe

Cadre juridique

Loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension

- **Article 1er** : Champ d'application et définitions (régime complémentaire de pension, pensions complémentaires, entreprise)
- **Article 2** : Définition du régime complémentaire de pension agréé
- **Article 3** : Principes fondamentaux et organisation du régime (financement interne ou externe, nature collective)
- **Article 8** : Affiliation obligatoire au régime
- **Article 9** : Acquisition des droits découlant du régime
- **Article 10** : Obligation d'information annuelle des affiliés
- **Article 12** : Transfert individuel des droits acquis
- **Article 13** : Maintien des droits acquis après le départ
- **Article 14** : Rachat des droits acquis
- **Article 19** : Financement minimum des régimes à prestations définies
- **Article 21** : Assurance insolvabilité obligatoire pour les régimes internes
- **Article 30** : Surveillance par l'IGSS

Code du travail luxembourgeois

Conventions collectives de travail

- **Articles L.162-1 à L.162-4** : Négociation et signature des conventions collectives
- **Article L.162-5** : Dépôt et publicité de la convention collective
- **Articles L.162-8 à L.162-10** : Champ d'application et durée de validité
- **Article L.162-12** : Contenu obligatoire de la convention collective
- **Article L.162-13** : Contestations nées d'une convention collective

Dialogue social et représentation du personnel

- **Article L.414-3** : Information et consultation de la délégation du personnel sur les régimes de prévoyance
- **Article L.414-6** : Attributions de la délégation du personnel en matière de protection sociale
- **Article L.121-4** : Mentions obligatoires du contrat de travail incluant l'existence d'un régime complémentaire de pension

Autres textes applicables

- **Loi modifiée du 13 juillet 2005** concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (fonds de pension)
- **Règlement grand-ducal du 15 janvier 2001** fixant les bases techniques servant à la détermination du financement minimum
- **Règlement grand-ducal du 11 janvier 2012** établissant le relevé des renseignements à fournir en matière de régimes complémentaires de pension
- **Règlement grand-ducal du 27 novembre 2018** spécifiant les critères et la procédure d'agrément des régimes proposés par un promoteur
- **Convention bilatérale Luxembourg-Allemagne du 22 septembre 2000** relative à la coopération dans le cadre de l'assurance insolvabilité (PSVaG)

Il n'existe aucune obligation légale de financement minimum de 50% par l'employeur dans la législation luxembourgeoise sur les régimes complémentaires de pension. Cette mention, parfois présente dans d'autres juridictions, ne s'applique pas au Luxembourg. En revanche, la loi du 8 juin 1999 exige que le régime soit **financé par l'employeur** (un régime uniquement financé par les cotisations personnelles des salariés n'est pas admis), mais **aucun pourcentage minimum n'est imposé**. Les parties à la convention collective sont **libres de fixer** le taux de cotisation patronale qu'elles jugent approprié.

Tout **changement substantiel** du régime complémentaire de pension prévu par la convention collective nécessite :

- Un **avenant à la convention collective** négocié et signé selon les mêmes règles que la convention initiale
- Le **dépôt** de cet avenant auprès de l'**ITM** avec acceptation ministérielle
- Une **nouvelle notification** à l'IGSS pour mise à jour de l'enregistrement
- Le respect absolu des **droits acquis** des salariés affiliés (aucune modification rétroactive défavorable n'est possible)

Les **droits acquis des salariés** sont **intangibles** : ils doivent être préservés en toutes circonstances, y compris en cas de :

- Licenciement pour faute grave
- Démission du salarié
- Modification ou cessation du régime
- Difficultés financières ou faillite de l'entreprise (protection par l'assurance insolvabilité pour les régimes internes)

La **portabilité des droits** entre régimes complémentaires de pension est garantie par la directive européenne 98/49/CE et s'applique aux mouvements de salariés au sein de 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.