

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

RÉFORME DES PENSIONS. QU'EST-CE QUI CHANGE ?

22 avril 2026

CONTEXTE ET ANTÉCÉDENTS

- Code de la sécurité sociale : « système de répartition des charges par périodes de couverture de dix ans avec constitution d'une réserve de compensation qui doit être supérieure à 1,5 fois le montant des prestations annuelles »

CONTEXTE ET ANTÉCÉDENTS

Prestations annuelles : 7,0 milliards d'euros



Réserve légale : 10,5 milliards d'euros



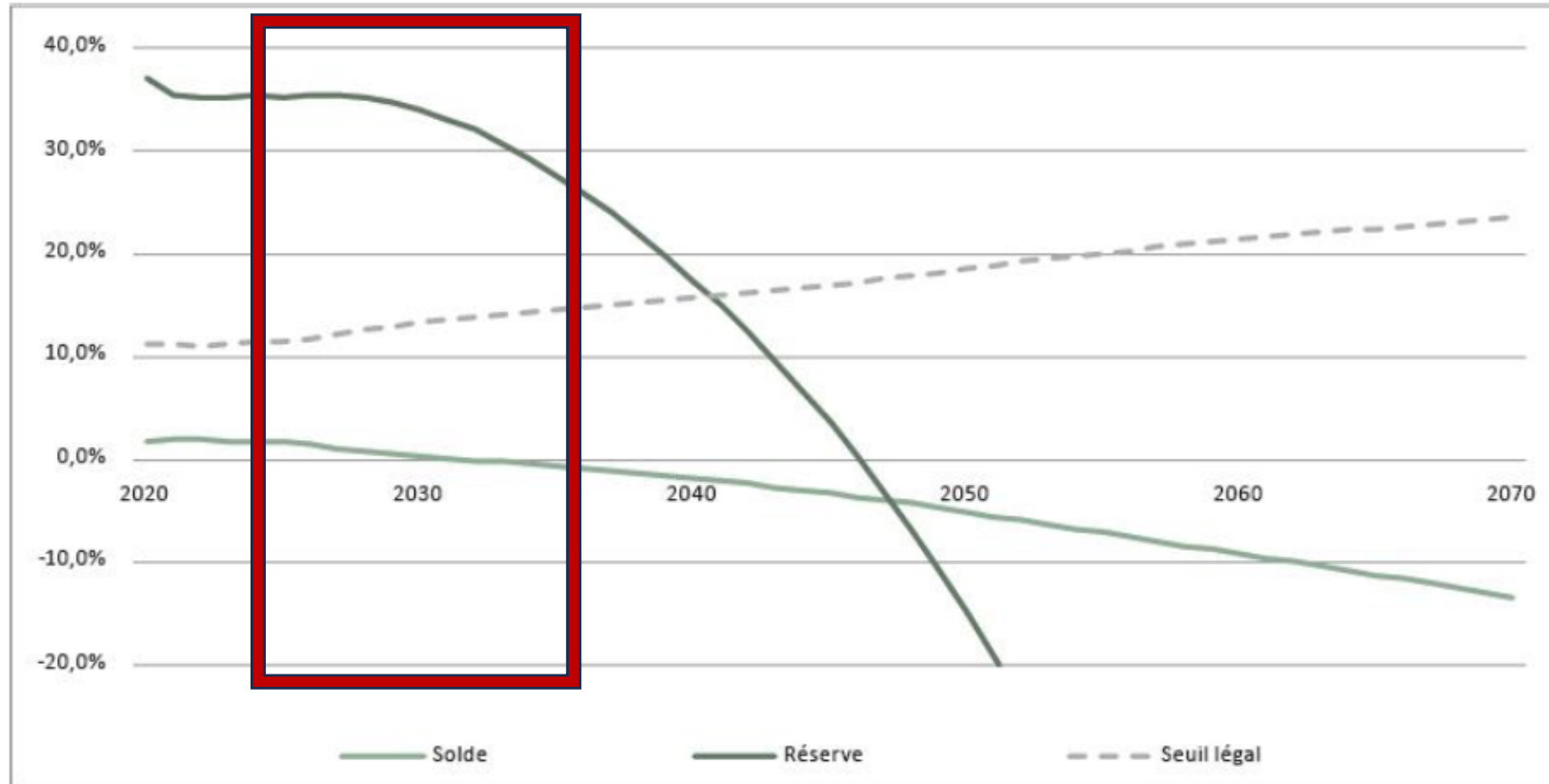
Réserve actuelle (31/12/2024) : 30,7 milliards d'euros



Recettes de l'État central : 28,1 milliards d'euros

CONTEXTE ET ANTÉCÉDENTS

Graphique 24 - Evolution du solde et de la réserve entre 2020 et 2070 (en % du PIB)



Source: IGSS, Bilan technique de 2022

CONTEXTE ET ANTÉCÉDENTS

- **Aucune mesure au sujet des finances de la CNAP n'était donc nécessaire de prime abord**

CONTEXTE ET ANTÉCÉDENTS

Avril 2022:

L'IGSS présente le bilan technique du régime général d'assurance pension.

Novembre 2023:

Nouveau gouvernement et annonce : « Il faut agir d'ici à 2027 pour réformer le système des pensions. »

Juin – Septembre 2025:

Grande manifestation nationale suivie des « *Sozialronnen* » sans accord, mais avec « conclusions » du Gouvernement

Juillet 2022:

Le Premier ministre saisi le CES pour avis « en vue d'analyser, discuter et proposer des pistes envisageables à l'avenir ».

Octobre 2024 – Mai 2025:

Consultations publiques, avec annonce de L. Frieden dans discours sur l'EDN: « nous allons augmenter progressivement les années cotisables »

Octobre – Décembre 2025:

Dépôt et vote de la réforme des pensions

LES CHANGEMENTS

- I. Taux de cotisation global
- II. Allocation de fin d'année
- III. Années d'études
- IV. Âge de départ à la retraite
- V. Nouvel abattement fiscal
- VI. Nouvelle pension progressive
- VII. Plan de prévoyance-vieillesse

I. TAUX DE COTISATION

- **Taux de cotisation global : 24 % → 25,5 %**
 - Part salarié : 8 % → 8,5 %
 - Part employeur : 8 % → 8,5 %
 - Part de l'État : 8 % → 8,5 %

I. TAUX DE COTISATION

- **Taux de cotisation global : 24 % → 25,5 %**
 - Part de l'État : 8 % → 8,5 %
 - Part des indépendants ou assurés volontaires : 16 % → 17 %

I. TAUX DE COTISATION

- Taux de cotisation augmenté vaut également pour le rachat rétroactif
 - Coût moyen pour année rachetée passé de 5 700 euros à 6 100 euros
- Impact financier important :
 - + 450 millions d'euros/an de cotisations pour la CNAP
 - Rapporté à long terme, financièrement, autant qu'une baisse de 4,5 % de toutes les pensions !
- Baisse du salaire net : - 11,8 euros/mois pour salaire minimum

II. ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

- Allocation de fin d'année
 - +/- 1.015 euros/an pour une carrière complète (≥ 40 ans) d'assurance au Luxembourg
 - Dépend du taux de cotisation global depuis la réforme des pensions de 2012
 - Versée tant que le taux de cotisation ne dépasse pas 24 %

II. ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

- Allocation de fin d'année
 - +/- 1.015 euros/an pour une carrière complète (≥ 40 ans) d'assurance au Luxembourg
 - Dépend du taux de cotisation global depuis la réforme des pensions de 2012
 - Versée tant que le taux de cotisation ne dépasse pas **25,5 %**

II. ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

- Élément de pension extrêmement important, principalement pour les pensions les plus faibles
 - représente 3,6 % de la pension minimum,
 - 2,1 % de la pension moyenne et
 - 0,8 % seulement de la pension maximale.

III. ANNÉES D'ÉTUDES

- Années d'études dès l'âge de 18 ans
 - Prise en compte pour le départ à la retraite après l'âge de 60 ans
 - Avant : uniquement si elles avaient été accomplies entre 18 et 27 ans
 - Désormais : simplement après l'âge de 18 ans, sans limite d'âge supérieure → au maximum 9 années peuvent être reconnues

III. ANNÉES D'ÉTUDES

- **Seule véritable amélioration de la réforme des pensions**
- Flexibilisation qui tient mieux compte de la réalité des parcours

IV. L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

- Pension de vieillesse légale :
 - Condition d'âge : âge légal de départ en retraite = 65 ans
 - Condition de stage : 10 années de cotisations (périodes obligatoires ou volontaires)
- **Pas de changement**

IV. L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

- Pension de vieillesse anticipée :

- **Option 1:**

- Condition d'âge : minimum 57 ans
- Condition de stage : minimum 40 années de périodes obligatoires (travail, chômage indemnisé, préretraite, congé parental)
- **Pas de changement**

IV. L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

- Pension de vieillesse anticipée :
 - **Option 2:**
 - Condition d'âge : minimum 60 ans
 - Condition de stage : minimum 40 années au total (y. c. périodes d'assurance volontaire, périodes d'études, d'éducation d'un enfant)
 - **À partir de juillet 2026, prolongation nécessaire: 1 mois en 2026, 2 mois en 2027, 4 mois en 2028, 6 mois en 2029 et 8 mois à partir de 2030**
 - **Prolongation non applicable pour : la préretraite-ajustement, la préretraite pour travailleurs postés et de nuit, et la préretraite progressive pour autant que celle-ci ait débuté avant juillet 2026**

IV. L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

■ Exemple 1 :



18 – 22 ans → études

22 – 60 ans → travail (y.c. congé parental, congé maternité, chômage indemnisé, etc.)

- Impacté par la réforme !
- Avant réforme : départ possible à 60 ans (car >40 années au total, mais pas 40 années obligatoires)
- Après réforme : départ possible à 60 ans + x mois → les x mois doivent être des mois de cotisation !

IV. L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

- Exemple 2 :



Début de carrière professionnelle \leq 20 ans

- Pas impacté par la réforme
- Avant réforme : départ possible avant 60 ans (car 40 années obligatoires)
- Après réforme : départ possible avant 60 ans (car 40 années obligatoires)

IV. L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

■ Exemple 3 :



18 – 20 ans et 3 mois → études

20,25 – 60 ans → travail (y.c. congé parental, congé maternité, chômage indemnisé, etc.)

- Impacté par la réforme !
- Avant réforme : départ possible à 60 ans (car >40 années au total, mais pas 40 années obligatoires)
- Après réforme : départ possible à 60,25 ans (car 40 années obligatoires atteintes avant 60 + x mois)

IV. L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE

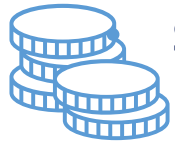
- Rapport financier de la mesure hautement contestable
 - Prolongation de la carrière = augmentation de la pension → quel effet sur les dépenses ?
 - Quel effet sur l'emploi et donc les recettes ?
- Prolongation de 8 mois : ouverture de la boîte de Pandore?

ABATTEMENT POUR MAINTIEN DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

- Depuis 1^{er} janvier 2026 : abattement de maintien dans la vie professionnelle
- Condition : éligible pour une pension de vieillesse anticipée, sans en bénéficier
- Montant : 750 euros/mois, respectivement 9 000 euros/an
- Avantage fiscal allant jusqu'à 315 euros/mois

ABATTEMENT POUR MAINTIEN DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

- Exemple :



Salaire brut : 5 000

- Salaire imposable = 4 442 euros sans abattement → 3 672 euros avec abattement
- Impôt dû = 719,70 euros sans abattement → 452,90 euros avec abattement
- Gain fiscal lié à l'abattement = 266,80 euros

ABATTEMENT POUR MAINTIEN DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

- Procédure de demande :

- 1. Demande d'une attestation auprès de la CNAP, via *MyGuichet* ;
 - <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/pension/assurance-pension/certificat-cnap-abatement-fiscal.html>
- 2. Envoyer la demande de rectification de la fiche de retenue d'impôt (formulaire 164) au bureau RTS compétent (joindre l'attestation CNAP)
 - Cocher la case 322 (page 3 sur 6) pour les résidents
 - Cocher la case 317 (page 3 sur 6) pour les non-résidents

ABATTEMENT POUR MAINTIEN DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

- Coût estimé : 10 millions d'euros/an
- Quel impact effectif sur le comportement des assurés ?
- Finalement, qu'un avantage pour ceux qui de toute façon ont décidé de prolonger ?

PENSION PROGRESSIVE

- Nouveau système, à ne pas confondre avec la préretraite progressive
- Conditions :
 - Droit à une pension de vieillesse anticipée ;
 - une occupation d'au moins trois ans dans la relation de travail actuelle avec un temps de travail minimal de 75 % ;
 - une réduction du temps de travail d'au moins 25 % du volume de travail actuel accordée par l'employeur, le temps de travail restant ne pouvant être inférieur à 16 heures par semaine.
 - Il ne s'agit pas d'un véritable droit du salarié, mais d'une possibilité soumise à l'accord de l'employeur

PENSION PROGRESSIVE

- En plus du salaire réduit en conséquence, les salariés ont droit à une indemnité de pension progressive :
 - Pourcentage de réduction du temps de travail x Droits à la pension accumulés jusqu'à présent
 - Seules les cotisations sociales applicables aux pensions s'appliquent à l'indemnité ; attribution d'une 2e fiche de retenue d'impôt

PENSION PROGRESSIVE

■ Procédure de demande :

- Demander à la CNAP, via *Myguichet* une attestation indiquant la date d'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée ;
 - <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/pension/assurance-pension/certificat-cnap-pension-progressive.html>
- Adresser à l'employeur une demande écrite de réduction du temps de travail au moins 4 mois avant le début de la pension progressive (joindre l'attestation CNAP) ;
- L'employeur est tenu de répondre dans un délai d'un mois ;
- Soumettre la modification de contrat correspondante à la CNAP au plus tard deux mois avant sa prise d'effet.
 - En cas de refus de la part de la CNAP, la modification du contrat est considérée comme nulle et non avenue.

PENSION PROGRESSIVE

- Exemple 1 :



Salaire pour tâche à 100 % : 5 000 euros/mois

Droits de pension acquis : 3 200 euros/mois

- Réduction du temps de travail de 40 %
 - Salaire = 60 % de 5 000 = 3 000 euros/mois
 - Indemnité de pension progressive = 40 % de 3 200 = 1 280 euros/mois

PENSION PROGRESSIVE

- Exemple 2 :



Salaire pour tâche à 80 % : 2 500 euros/mois

Droits de pension acquis : 2 400 euros/mois

- Réduction du temps de travail de 37,5 % → travail à 50 %
 - Salaire = 62,5 % de 2 500 = 1 562,50 euros/mois
 - Indemnité de pension progressive = 37,5 % de 2 400 = 900 euros/mois

PENSION PROGRESSIVE

- Pas de véritable droit pour les salariés !
 - Accord de l'employeur nécessaire
- Règles anti-cumul potentiellement plus favorables
 - Pensionné peut cumuler pension complète et revenu professionnel pour autant que pension + revenu < 5 meilleurs revenus

PENSION PROGRESSIVE

- Exemple :



Moyenne des 5 meilleurs revenus cotisables annuels : 5 000 euros/mois

Droits de pension acquis : 3 200 euros/mois

- Possibilité de prendre pension complète (3 200 euros/mois) et cumuler avec un salaire de 1 800 euros/mois

PLAN DE PRÉVOYANCE-VIEILLESSE

- Le plafond de déduction fiscale pour les cotisations versées dans des contrats de prévoyance vieillesse privés (111bis) est porté de 3.200 euros/an à 4.500 euros/an à partir de 2026

PLAN DE PRÉVOYANCE-VIEILLESSE

- Coût estimé : 20-25 millions d'euros/an
- Aucun impact sur la viabilité à long terme du système de pension public !
 - Pourquoi ne pas allouer cet argent au système public ?
- Déchet fiscal profitant principalement aux ménages les plus aisés.

CONCLUSION

- Grand « tam-tam » pour un résultat très décevant
- Système de pension guère plus soutenable qu'avant la réforme
- Améliorations concrètes manquent

PLUS D'INFORMATIONS



- Publication de la CSL : https://www.csl.lu/app/uploads/2026/04/csl_2026_pensions_a4_fr_web.pdf
- Sites de la CSL : <https://www.csl.lu/fr/vos-droits/securite-sociale/pensions/>
<https://calculatrice.pensions.lu/>
<https://www.csl.lu/fr/pensions/>
- Avis de la CSL : https://www.csl.lu/app/uploads/2025/11/20251118_csl_avis_reforme-des-pensions_projet542025.pdf
https://www.csl.lu/app/uploads/2025/11/20251118_csl_avis_reforme-des-pensions-mesures-fiscales_projet552025.pdf

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

MERCI

pour votre attention



DYLAN.THEIS@CSL.LU
