

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

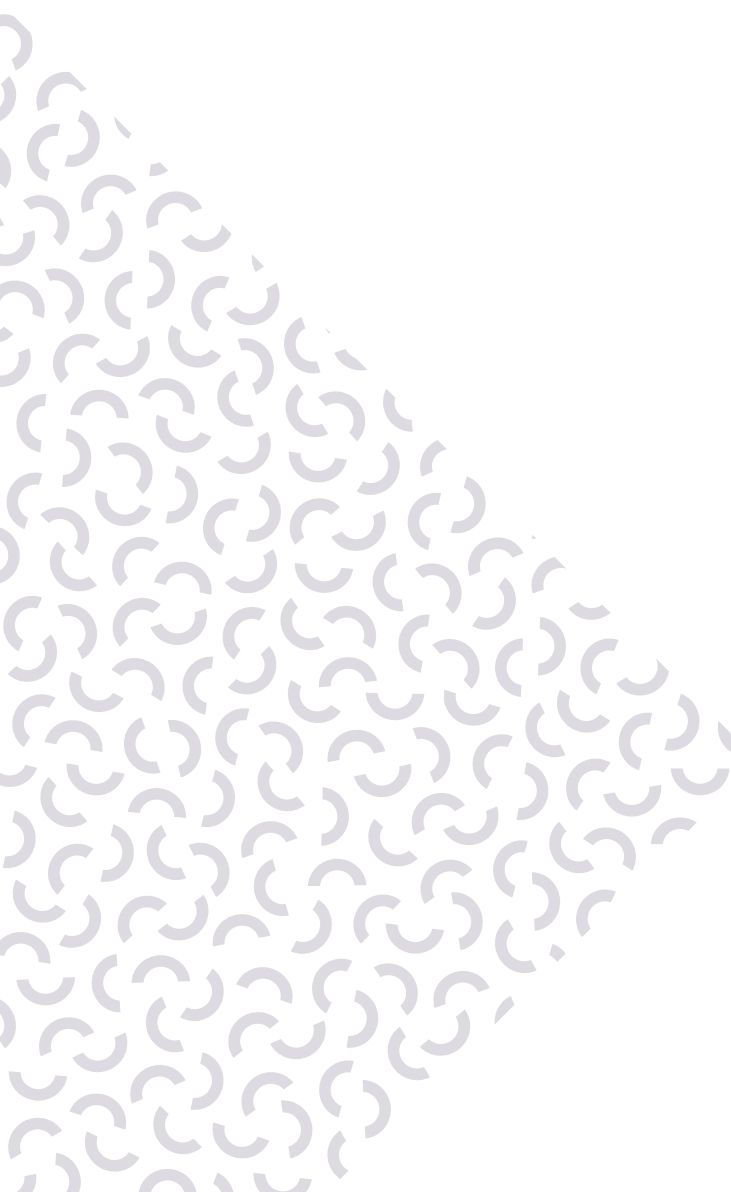


DROIT DE LA
SÉCURITÉ
SOCIALE

LE RÉGIME GÉNÉRAL D'ASSURANCE PENSION



AVRIL 2026



IMPRESSUM

ÉDITEUR

Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200

www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

ISBN : 978-2-919821-24-2





Nora BACK
*Présidente de la
Chambre des salariés*

PRÉFACE

La présente publication de la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) explique le régime général d'assurance pension au Grand-Duché, c'est-à-dire les dispositions en vigueur pour les salariés de droit privé. Cet ouvrage, qui tient compte des dernières modifications apportées par la législation, reflète la situation au 1^{er} janvier 2026.

Bien que le système de pensions reste robuste au Luxembourg comparativement à d'autres pays européens, d'importantes réformes qui concernent le régime général (salariés de droit privé) et les régimes statutaires (fonctionnaires et employés publics) ont été votées récemment.

Le but affiché de ces réformes était d'assurer la viabilité à long terme de ces régimes de pensions. Toutefois, les mesures proposées ont été vivement discutées quant à leur bien-fondé et leurs répercussions sur les retraités et les futurs retraités. Une conclusion nette se dégage toutefois.

La loi de 2012 a entraîné une indéniable baisse du niveau des pensions, en particulier pour les salariés qui sont récemment entrés ou entreront bientôt sur le marché du travail. Pour sa part, la nouvelle réforme intervenue en 2025 contraint la majorité des salariés à prolonger leur carrière professionnelle pour partir en pension anticipée. Ces deux réformes ont structurellement affaibli les droits des assurés en matière d'assurance pension.

Le présent ouvrage traite plus généralement de la pension de vieillesse en décrivant notamment les conditions à remplir pour pouvoir en bénéficier. À côté de l'assurance pension obligatoire, cet opuscule présente ce que recouvrent les notions d'assurance continuée, d'assurance facultative, d'achat rétroactif et de périodes complémentaires.

Des exemples de calculs relatifs à une pension de vieillesse, à une pension de vieillesse anticipée et aux cumuls de pensions avec d'autres revenus sont destinés à faciliter la compréhension de la législation somme toute complexe.

En plus de la pension de vieillesse, l'ouvrage traite également de la pension d'invalidité et de la pension de survie.

Avec cette publication, la CSL souhaite que les salariés et retraités puissent trouver les informations qui leur seront utiles pour mieux comprendre et appréhender le système de pensions au Luxembourg.

Luxembourg, avril 2026

SIGLES UTILISÉS

AAA	Association d'assurance accident
AELE	Association européenne de libre-échange
CCSS	Centre commun de la sécurité sociale
CFL	Société nationale des chemins de fer luxembourgeois
CMSS	Contrôle médical de la sécurité sociale
CNAP	Caisse nationale d'assurance pension
CNS	Caisse nationale de santé
CSL	Chambre des salariés du Luxembourg
FNS	Fonds national de solidarité
IGSS	Inspection générale de la sécurité sociale
REVIS	Revenu d'inclusion sociale
RMG	Revenu minimum garanti
SSM	Salaire social minimum
UE	Union européenne

Au 1^{er} janvier 2026, l'indice du coût de la vie s'établit à 968,04 et le facteur de revalorisation applicable au calcul des pensions à 1,57.

Tous les montants sont exprimés en euros et en valeur brute (sauf indication contraire).

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Dans cette publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

SOMMAIRE

I. GÉNÉRALITÉS	7
1. APERÇU HISTORIQUE DU RÉGIME GÉNÉRAL D'ASSURANCE PENSION	9
2. LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE PENSION AU LUXEMBOURG	11
3. LE FONCTIONNEMENT DU RÉGIME GÉNÉRAL D'ASSURANCE PENSION	12
4. L’AFFILIATION AU RÉGIME GÉNÉRAL D’ASSURANCE PENSION	14
5. LE FINANCEMENT DU RÉGIME GÉNÉRAL D’ASSURANCE PENSION	15
6. LES RETENUES SUR PENSIONS ET L’AFFILIATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE	16
7. LE REMBOURSEMENT DES COTISATIONS	17
8. LES VOIES DE RECOURS	18

II. LA PENSION DE VIEILLESSE 19

- 1. LA DEMANDE DE PENSION ET SON PAIEMENT 21
- 2. LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT 23
- 3. LE CALCUL DE LA PENSION DE VIEILLESSE 38
- 4. LE CUMUL D'UNE PENSION DE VIEILLESSE (ANTICIPÉE)
AVEC D'AUTRES REVENUS 51
- 5. LA PENSION PROGRESSIVE 54
- 6. LE FORFAIT D'ÉDUCATION (« MAMMERENT ») 55

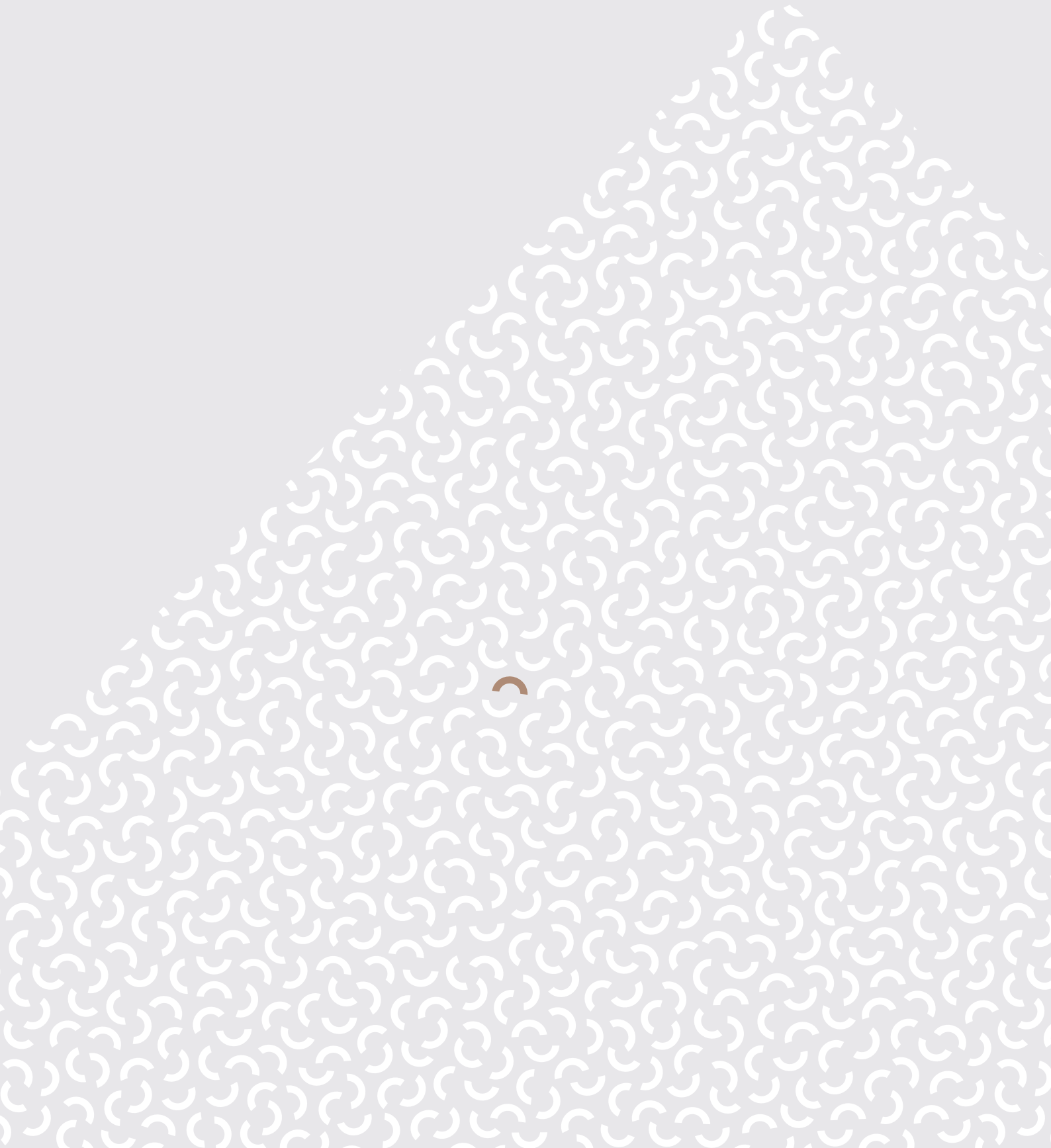
III. LA PENSION D'INVALIDITÉ 57

- 1. LA DEMANDE DE PENSION ET SON INSTRUCTION 59
- 2. LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT 60
- 3. LE DÉBUT ET LA FIN DU BÉNÉFICE DE LA PENSION D'INVALIDITÉ 61
- 4. LE CALCUL DE LA PENSION D'INVALIDITÉ 62
- 5. LE CUMUL D'UNE PENSION D'INVALIDITÉ AVEC D'AUTRES REVENUS 68

IV. LA PENSION DE SURVIE **69**

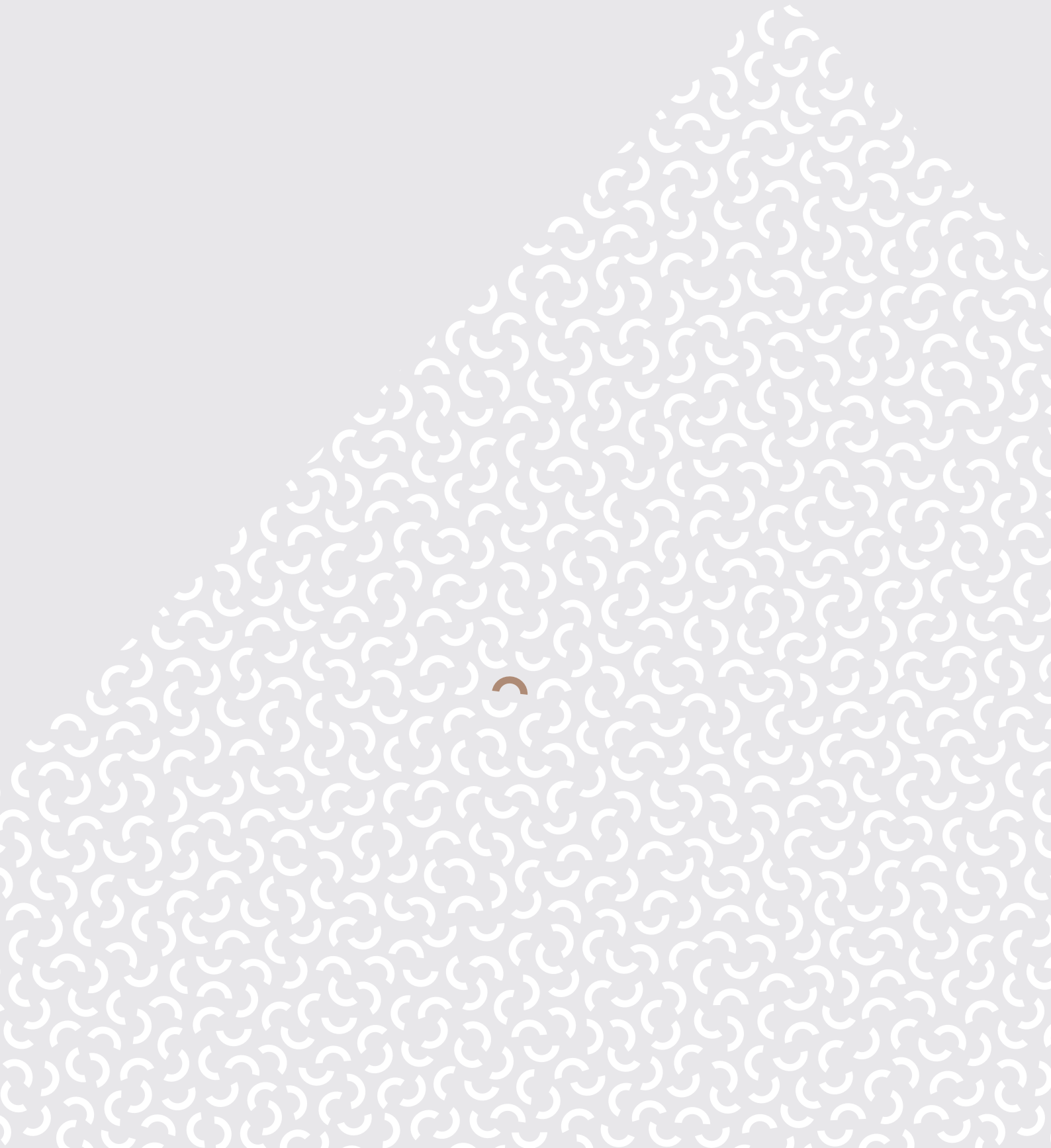
- 1. LA DEMANDE DE PENSION 71
- 2. LES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PENSION DE SURVIE 71
- 3. LE CALCUL DES PENSIONS DE SURVIE 73
- 4. LA FIN DE LA PENSION DE SURVIE 76
- 5. LE CUMUL D'UNE PENSION DE SURVIE AVEC D'AUTRES REVENUS 77

V. QUESTIONS CLÉS – RÉPONSES SIMPLES **81**



I. GÉNÉRALITÉS





1. APERÇU HISTORIQUE DU RÉGIME GÉNÉRAL D'ASSURANCE PENSION

L'introduction de la sécurité sociale au Luxembourg n'a eu lieu qu'au début du XX^e siècle. À une époque, où le pays était lié à l'Allemagne dans le cadre du *Zollverein*, le système de sécurité sociale mis en place au Grand-Duché a été fortement inspiré par le modèle allemand des assurances sociales. C'est la loi du 6 mai 1911 qui a introduit le premier régime obligatoire d'assurance pension pour les ouvriers ainsi que pour les employés privés dont le revenu annuel ne dépassait pas 3 750 francs de l'époque. Le cercle des assurés a progressivement été élargi ultérieurement :

- à l'ensemble des employés privés en 1931 ;
- aux artisans en 1951 ;
- aux agriculteurs en 1956 ;
- aux commerçants et industriels en 1960 ;
- aux travailleurs intellectuels indépendants en 1964.

La loi du 10 avril 1951 a introduit l'adaptation des pensions des ouvriers et des employés privés à l'indice des prix. L'échelle mobile est également prévue à chaque fois lors de la création des régimes pour les artisans, les agriculteurs, les commerçants et industriels et, finalement, les travailleurs intellectuels indépendants.

La pension minimum a été introduite par la loi du 24 avril 1954.

La loi unique du 13 mai 1964 est l'une des plus importantes en matière d'assurance pension contributive¹. Elle a notamment introduit le principe de l'ajustement des pensions au niveau réel des salaires². Des améliorations substantielles ont été obtenues par la loi du 25 octobre 1968 qui a introduit les majorations spéciales en cas d'invalidité³ ou de décès précoces dans les régimes de pension contributifs.

La loi du 23 mai 1984 a introduit une communauté de risque généralisée englobant les quatre régimes contributifs et a modifié fondamentalement le système de financement appliqué. L'ancien système de financement était constitué d'un enchevêtrement de systèmes basés tant sur la capitalisation que la répartition⁴, systèmes qui n'étaient plus appliqués conformément à leurs définitions. Au moment de la réforme du financement, plus de 50 % des prestations étaient explicitement financées par un système de répartition pure et le reste des prestations relevaient de systèmes de capitalisation, mais pour lesquelles les réserves requises n'avaient pas été intégralement constituées.

Dans la mesure où la loi maintenait la structure administrative des quatre caisses de pension, la communauté de risque était réalisée par des transferts de compensation entre les quatre caisses. La nature mixte des sources de financement était conservée, c'est-à-dire que les charges du régime étaient couvertes, d'une part, par des cotisations prélevées sur les revenus professionnels des assurés et, d'autre part, par une participation directe des pouvoirs publics.

L'évolution de l'harmonisation et l'uniformisation des régimes de pension contributifs s'achève avec la loi du 27 juillet 1987. Celle-ci a créé un régime contributif unique d'assurance pension en cas de vieillesse, d'invalidité et de survie pour les salariés de droit privé en fusionnant les quatre régimes de pension contributifs. L'autonomie de gestion des caisses de pension est maintenue car celles-ci restent compétentes pour les groupes socio-professionnels couverts par elles. Cette loi a introduit une nouvelle formule de calcul des pensions prévoyant l'ajustement intégral de la pension à l'évolution du niveau réel des salaires et comportant une augmentation structurelle transitoire des pensions de 7 % (augmentation qui va finalement s'avérer définitive). Par ailleurs, elle a réalisé de multiples améliorations dans des situations concrètes bien définies (invalidité professionnelle pour les ouvriers, pension de survie, pensions minimales, baby-years).

1 Un régime contributif de pensions désigne un système où le droit à la pension est directement lié aux cotisations (contributions) versées par l'assuré ou son employeur au cours de la carrière professionnelle.

2 Voir point II.3.4.3. Le réajustement des pensions

3 Voir points III.4.1. Les majorations forfaitaires et III.4.2. Les majorations proportionnelles

4 Voir point I.3.1. La différence entre la répartition et la capitalisation

La loi du 24 avril 1991 ayant pour objet l'amélioration des pensions du régime contributif a transformé l'augmentation transitoire des pensions de 7 % en une augmentation structurelle et y a ajouté une augmentation structurelle supplémentaire de 4 % des majorations proportionnelles⁵ et de 10 % des majorations forfaitaires⁶. Elle a également abaissé l'âge de la pension de vieillesse anticipée à 57 ans et a réduit le retard dans l'ajustement des pensions au niveau réel des salaires. Le plafond cotisable a été relevé de 4 à 5 fois le salaire social minimum⁷.

La loi du 28 juin 2002 a été votée suite à une étude effectuée par le Bureau international du travail de Genève et une concertation des forces vives du Luxembourg, réunies autour du *Rentendësch*. Cette loi a procédé à une augmentation des majorations forfaitaires et des majorations proportionnelles ainsi qu'à un échelonnement majoré partiel de ces dernières en fonction de l'âge et de la durée de cotisation de l'assuré. La situation des bénéficiaires de pension de faible niveau a été améliorée par cette loi sous forme d'un relèvement des pensions minimales et d'améliorations de la loi sur le revenu minimum garanti (RMG). La loi a également introduit une allocation de fin d'année pour les pensionnés⁸. Finalement, elle a valorisé l'éducation des enfants par la révision des dispositions concernant les baby-years et l'introduction d'un forfait d'éducation⁹ (« Mammerent ») pour tout parent qui s'est consacré à l'éducation d'un enfant à condition que sa pension ou celle de son conjoint ne comporte pas de baby-years.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique a mis fin à la distinction entre les catégories socio-professionnelles des employés privés et des ouvriers sur le plan de la sécurité sociale et du droit du travail. Le statut unique a donc entraîné la fusion des différentes caisses de maladie et de pension des salariés relevant du régime général pour donner naissance à la Caisse nationale de santé (CNS) et à la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP).

La loi du 21 décembre 2012 a réformé les régimes d'assurance pension de façon importante. En effet, la nouvelle loi a pour conséquence une baisse non négligeable du niveau des pensions pour les assurés partant à la retraite à partir de 2013. Cette baisse est essentiellement due à une réduction graduelle des majorations proportionnelles d'ici 2052 qui est très loin d'être compensée par l'augmentation progressive des majorations forfaitaires. Cette réduction est couplée à une prévisible modulation à la baisse de l'ajustement des pensions aux salaires réels ainsi qu'à une prévisible suppression de l'allocation de fin d'année. Pour une durée de cotisation identique, un retraité doit, par rapport à 2012, se contenter d'une pension moins élevée d'environ 13 %, à moins d'accepter une prolongation de sa vie active.

Enfin, la loi du 19 décembre 2025 a apporté plusieurs modifications substantielles du régime général. Bien qu'elle ait statué une hausse du taux de cotisation – le portant de 24 % à 25,5 % –, la loi a mis l'accent sur une hausse de l'âge effectif de départ à la retraite. La restriction des conditions pour partir en pension de vieillesse anticipée dès l'âge de 60 ans constitue une détérioration considérable pour les assurés. En effet, pour partir à la pension anticipée avec la prise en compte des périodes autres qu'obligatoires, l'assuré est dorénavant obligé de prolonger sa carrière. Cette prolongation requise augmente progressivement jusqu'à atteindre 8 mois pour les départs en retraite en 2030. La prise en compte des périodes d'études de manière flexible après l'âge de 18 ans, sans les conditionner à un âge maximal, constitue dans les faits la seule amélioration du système résultant de la réforme.

5 Voir point II.3.2. Les majorations proportionnelles

6 Voir point II.3.1. Les majorations forfaitaires

7 Voir point I.5.2. L'assiette de cotisation

8 Voir point II.3.3. L'allocation de fin d'année

9 Voir point II.6. Le forfait d'éducation (« Mammerent »)

2. LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE PENSION AU LUXEMBOURG

Au Luxembourg, le système de pension public repose sur différents régimes applicables selon le statut des assurés.

Le plus grand régime de pension est le régime général d'assurance pension qui s'applique à tous les indépendants et salariés de droit privé. Le régime général est géré par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) et encadré par le Code de la sécurité sociale.

En parallèle, il existe des régimes statutaires couvrant notamment les agents de la fonction publique de l'État, des administrations communales, de la Banque centrale du Luxembourg et de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois (CFL). Depuis la loi du 3 août 1998 ces régimes opèrent une distinction entre les agents ayant pris leurs fonctions avant le 1^{er} janvier 1999 et ceux entrés en fonction à partir du 1^{er} janvier 1999. Avant cette loi, la pension était calculée sur la base de cinq sixièmes du dernier traitement perçu.

Pour les agents en fonction avant 1999, le régime spécial transitoire, régi par la loi modifiée du 25 mars 2015, est d'application : le calcul demeure fondé sur le dernier traitement, mais le taux de remplacement s'écarte progressivement des cinq sixièmes, à moins que l'agent retarde l'entrée en pension. Pour les agents entrés en fonction après 1998, le régime spécial, régi par la loi du 3 août 1998, est d'application : la pension est calculée, à quelques exceptions près, selon les mêmes principes que dans le régime général, à savoir sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

La présente publication a pour vocation de décrire la législation et les mécanismes applicables au régime général.

ENCADRÉ THÉMATIQUE I : L'ASSURANCE PENSION EN 3 PILIERS

Dans une publication de la Banque mondiale en 1994¹⁰, il a été fait référence à l'organisation d'un système d'assurance pension selon un modèle basé sur trois piliers, à savoir :

- Un premier pilier, public et obligatoire, ayant pour seul objectif de prévenir la pauvreté ;
- Un deuxième pilier, privé et obligatoire, fondé sur l'accumulation de capital et organisé soit individuellement, soit collectivement par le biais de l'emploi, visant à assurer une pension « adéquate » au-delà du minimum fourni par le premier pilier ;
- Un troisième pilier, privé et volontaire, basé sur l'accumulation de capital, destiné à offrir une protection supplémentaire aux assurés souhaitant compléter leur pension.

Depuis cette publication, la notion des trois piliers est largement reprise dans le débat politico-économique.

Dans le contexte luxembourgeois, le **premier pilier**, comprenant les régimes de pensions publics tant généraux que statutaires, constitue le pilier central du système d'assurance pension. Il s'apparente davantage à un système bismarckien, procurant un revenu de remplacement aux assurés-retraités, qu'à un système beveridgien dont l'objectif se limiterait à garantir un niveau de vie minimal. Ce premier pilier fait l'objet d'une analyse approfondie dans la présente publication.

Le **deuxième pilier**, dans le contexte luxembourgeois, correspond aux pensions complémentaires d'entreprise régies par la loi modifiée du 8 juin 1999. Ces pensions complémentaires d'entreprise peuvent être mises en place par l'employeur au bénéfice de l'ensemble ou d'une partie de ses salariés.

L'employeur contribue soit par le biais de provisions inscrites dans son bilan, soit via des structures externes privées, telles que des fonds de pension ou des contrats d'assurance. Le montant de cette contribution relève de la décision de l'employeur suivant les conditions fixées par le règlement de pension, mais les charges engagées ne sont fiscalement déductibles dans le chef de l'entreprise que dans la limite de 20 % du salaire ordinaire du salarié¹¹.

10 Averting the old age crisis : policies to protect the old and promote growth. Washington DC ; World Bank.

11 Article 31 de la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension

Si les règles régissant la pension complémentaire d'entreprise le prévoient, le salarié a la faculté de participer à son financement – et peut fiscalement déduire ses cotisations jusqu'à 1 200 euros annuels au maximum¹².

Du fait que l'employeur est tenu de s'acquitter, au moment de la constitution du capital, d'un impôt libératoire à hauteur de 20 % des contributions¹³, la mise à disposition du capital accumulé au moment de la retraite est complètement exonérée d'impôt. Le capital-pension est toutefois soumis à la contribution pour l'assurance dépendance (1,4%) pour les assurés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise.

ATTENTION !

Pour les assurés relevant du système de sécurité sociale d'un autre pays¹⁴, notamment lorsqu'ils perçoivent des revenus professionnels ou de remplacement provenant de ce même pays, le capital-pension peut être soumis aux cotisations sociales dans ce pays.

Tel est le cas notamment pour les assurés belges, français et allemands.

Le **troisième pilier** de l'assurance pension correspond, dans le contexte luxembourgeois, aux plans de pension prévoyance-vieillesse qui peuvent être contractés sur base volontaire et individuelle par les personnes afin de constituer un certain capital. Ces plans de prévoyance-vieillesse qui sont liés à certaines conditions (notamment la durée ou le moment de la mise à disposition du capital), sont fiscalement encouragés dans la mesure où les cotisations faites à leur profit peuvent être fiscalement déduites au titre de dépenses spéciales jusqu'à 4 500 euros annuels au maximum¹⁵. Ce plafond déductible a été augmenté par la loi du 19 décembre 2025 – avant 2026, celui-ci s'élevait à 3 200 euros.

Si les prestations découlant du plan de prévoyance-vieillesse à l'échéance normale du contrat de prévoyance-vieillesse sont payées sous forme de capital unique ou sous forme de tranches de capital, celles-ci sont imposées au demi-taux global¹⁶. En revanche, si les prestations sont payées sous forme de rente viagère à l'échéance normale du contrat, elles sont exemptes pour 50 % - les 50 % restants étant imposables selon le tarif d'impôt normal¹⁷.

3. LE FONCTIONNEMENT DU RÉGIME GÉNÉRAL D'ASSURANCE PENSION

Le système de pension luxembourgeois, comme celui de nombreux autres pays, est un système de répartition : les dépenses courantes sont financées par les recettes courantes. Qui plus est, le Code de la sécurité sociale stipule que, au-delà de la couverture des dépenses annuelles, les recettes doivent garantir à maintenir une réserve qui doit être supérieure à 1,5 fois le montant des prestations annuelles.

Afin de garantir ce niveau des recettes annuelles, le taux de cotisation global est fixé pour chaque période de couverture de 10 ans sur base d'un bilan technique et de prévisions actuarielles établis par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS). Tous les 5 ans, l'IGSS procède à une actualisation de son bilan et de ses prévisions. Si le taux de cotisation global fixé initialement ne permet pas de garantir l'équilibre financier, le taux de cotisation est refixé par loi spéciale pour une nouvelle période de couverture de 10 ans.

En décembre 2024, la réserve représente 4,39 fois le montant des prestations annuelles.

12 Article 110, paragraphe 3 de la loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

13 Article 152, Titre 3, Paragraphe 2 de la loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

14 Voir point I.6.3. L'affiliation à l'assurance maladie

15 Article 111 bis, paragraphe 7 de la loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

16 Article 132, paragraphe 2, alinéa 5 ; article 99, alinéa 4 et article 131, paragraphe 1 de la loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

17 Article 115, point 14a de la loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

3.1. LA DIFFÉRENCE ENTRE LA RÉPARTITION ET LA CAPITALISATION

Un régime de répartition pure est un régime où les pensions des bénéficiaires (les retraités) sont payées par les cotisations prélevées sur la masse salariale des travailleurs actifs. Dans ce cas, l'on parle d'une solidarité intergénérationnelle, d'un contrat social entre actifs et retraités : la génération active prend en charge les pensions des retraités.

Un système de capitalisation est un régime où les cotisations prélevées ne sont pas utilisées pour le paiement des pensions des retraités actuels, mais sont placées sur des marchés financiers pour obtenir un rendement. À la fin de la carrière professionnelle de l'assuré ou de la cohorte d'assurés, le capital ainsi accumulé détermine la prestation vieillesse du bénéficiaire retraité.

Ces deux régimes ne sont pas fondamentalement différents. Le régime de répartition est basé sur l'évolution démographique tandis que le régime de capitalisation dépend du rendement des marchés financiers. Or, ce rendement dépend également *in fine* de l'évolution démographique. Plus il y a de retraités et moins il y a d'actifs, moins il y aura de capitaux investis sur les marchés financiers ; car les retraités auront tendance à vendre leurs titres financiers tandis qu'il y aura moins d'actifs pour épargner et donc placer leur épargne. En raison de l'impact sur les prix des titres financiers, la capitalisation dépend donc aussi des aléas démographiques.

Les avantages du système de répartition sont indéniables. En raison de leur caractère intergénérationnel, ces systèmes garantissent une continuité et disposent d'un degré d'adaptabilité important pour faire face à des changements économiques ou démographiques. Alors que des crises économiques et financières sont synonymes d'effondrement des acquis des pensionnés dans un système de capitalisation, leurs effets peuvent être contrés par de simples ajustements paramétriques dans un système de répartition – en laissant jouer la solidarité sociétale. Un autre avantage important du système de répartition consiste dans la possibilité d'introduire des éléments sociaux, c'est-à-dire d'adapter les pensions à l'évolution globale des salaires et du coût de la vie, de financer des pensions minimum ou de valoriser des périodes non contributives.

3.2. LA PRIME DE RÉPARTITION PURE

La prime de répartition pure est un indicateur pour apprécier l'état de santé financier du régime général. Elle représente le rapport entre les dépenses annuelles et la masse annuelle des revenus cotisables. Autrement dit, elle représente le rapport entre les dépenses courantes annuelles, qui s'étendent au-delà des simples dépenses de pension, et la totalité des revenus cotisables à la base des recettes annuelles en cotisations de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP). Un règlement grand-ducal fixe annuellement la prime de répartition pure de l'année précédente.

En 2024, cette prime atteint 23,11 % et reste donc à un niveau inférieur au taux de cotisation – signe que les recettes en cotisations dépassent les dépenses courantes de la CNAP.

3.3. LE COEFFICIENT DE CHARGE

Le coefficient de charge est un autre indicateur qui est souvent utilisé en matière de viabilité des pensions. Il désigne le nombre de pensions pour 100 actifs cotisants. Ainsi, un coefficient de charge de 25 % veut dire qu'il y a un pensionné pour quatre actifs. Un coefficient de 150 % signifie qu'il y a plus de pensionnés que d'actifs (à savoir 1,5 pensionné par actif).

Étant fondé sur un simple rapport entre le nombre de pensions et celui des actifs, ce coefficient présente un biais évident : pour 100 actifs, il affichera une valeur de 50 en présence de 50 pensions partielles, et de 25 s'il s'agit de 25 pensions complètes – alors même que la charge financière pour le système est identique dans les deux cas.

En 2024, ce coefficient s'élève à 44,7 %.

3.4. LE TAUX DE REMPLACEMENT

La notion de taux de remplacement est parfois utilisée pour analyser la générosité du système de pension. Toutefois, en raison de la multiplicité de ses définitions, son interprétation peut être profondément biaisée.

En effet, certaines publications le définissent comme le rapport entre la pension et le salaire moyen perçu durant l'ensemble de la carrière ; d'autres, comme le rapport entre la pension et le dernier salaire touché avant la retraite ; d'autres encore, comme le rapport entre les pensions nouvellement attribuées et le salaire moyen des actifs au moment considéré.

Cette diversité de définitions entraîne des écarts considérables du taux de remplacement affiché : selon les sources, le taux de remplacement peut ainsi apparaître inférieur à 50 % ou, au contraire, dépasser les 100 %.

4. L’AFFILIATION AU RÉGIME GÉNÉRAL D’ASSURANCE PENSION

L'affiliation dans le régime général d'assurance pension, qui couvre la pension de vieillesse, la pension d'invalidité et la pension de survie, est obligatoire pour tous les salariés et indépendants touchant une rémunération pour leur activité professionnelle.

Tandis que les démarches pour l'affiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) d'un salarié est à effectuer par son employeur, un indépendant doit s'en assurer proprement.

Outre les fonctionnaires, employés ou agents de l'État, des communes, des établissements publics, des chemins de fer luxembourgeois (CFL), de la Banque centrale du Luxembourg ou d'organismes internationaux – qui font l'objet d'un régime statutaire – sont exemptés du régime général les bénéficiaires d'une pension de vieillesse âgés de plus de 65 ans exerçant une activité indépendante¹⁸.

Dans plusieurs situations, l'assuré peut être dispensé de l'assurance obligatoire, malgré une activité professionnelle. Bénéficiaire d'une dispense¹⁹, notamment :

- les personnes qui exercent leur activité professionnelle uniquement d'une façon occasionnelle et non habituelle pour une durée déterminée à l'avance qui ne doit pas dépasser trois mois par année ;
- sur demande, les assurés exerçant une activité à titre accessoire dans le domaine culturel ou sportif au service d'une association ne poursuivant pas de but lucratif, si le revenu professionnel en retiré ne dépasse pas deux tiers du salaire social minimum ;
- les élèves et étudiants occupés pendant leurs vacances ;
- les personnes exerçant à titre principal ou accessoire une activité indépendante rapportant un revenu net professionnel ne dépassant pas un tiers du salaire social minimum ; et
- les personnes exerçant pendant une durée ne dépassant pas une année une activité professionnelle au Luxembourg et affiliées à un régime de pension à l'étranger.

Un assuré qui exerce plusieurs activités professionnelles relevant de l'assurance obligatoire est affilié au titre de chacune d'elles. Ainsi, à titre d'exemple, une personne qui occupe une activité salariée à titre principal et exerce parallèlement une activité indépendante à titre accessoire est également tenu de verser les cotisations sociales afférentes à cette activité indépendante – sauf si elle bénéficie d'une dispense prévue par les dispositions mentionnées ci-dessus.

¹⁸ Article 178, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale

¹⁹ Articles 179 à 181 du Code de la sécurité sociale

5. LE FINANCEMENT DU RÉGIME GÉNÉRAL D'ASSURANCE PENSION

5.1. LE TAUX DE COTISATION

Les charges de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) sont couvertes principalement par les cotisations, complétées par les revenus financiers, notamment de la réserve de compensation, et des revenus divers. Depuis le 1^{er} janvier 2026, le taux de cotisation global est fixé à 25,5 %²⁰. Avant 2026, le taux de cotisation global s'élevait à 24 %.

L'État prend en charge un tiers de ce taux de cotisation global, à savoir 8,5 %. Pour l'assurance des salariés, le taux de cotisation restant est partagé, à parts égales, entre le salarié et l'employeur qui doivent s'acquitter de 8,5 % de taux de cotisation chacun. En cas d'activité d'indépendant ou en cas d'assurance volontaire²¹, l'assuré doit prendre à sa charge tant la part salariale que la part patronale et s'acquitter donc d'un taux de cotisation de 17 %.

5.2. L'ASSIETTE DE COTISATION

Les cotisations sont calculées sur base du revenu cotisable. Celui-ci est plafonné à hauteur du quintuple du salaire social minimum non qualifié.

Pour les périodes correspondant à une **activité salariée** le revenu professionnel est constitué par le salaire brut gagné, y compris toutes les gratifications et tous les suppléments, même non exprimés en numéraire dont l'assuré jouit, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires²². Un règlement grand-ducal peut exclure de l'assiette cotisable certains éléments de la rémunération non imposables²³.

Pour les **activités indépendantes** non-agricoles, le revenu cotisable correspond au revenu net professionnel déterminé par l'administration des contributions directes (ACD) dans le bulletin d'impôt. Il résulte de la déduction du revenu brut de l'indépendant, soit de ses frais d'obtention effectifs, soit des frais forfaitaires qui lui sont mis en compte. Pour l'exercice non encore clôturé par l'émission du bulletin d'impôt, le calcul provisoire des cotisations dues par l'indépendant se fait sur base du dernier revenu connu, à moins que l'assuré ne fasse une demande pour adapter cette base cotisable²⁴. Sur demande de l'intéressé, et à condition que son revenu net professionnel se situe entre un tiers du salaire minimum et le salaire minimum, l'assiette de cotisation peut être réduite, sans toutefois pouvoir être fixé à un niveau inférieur à ce seuil d'un tiers du salaire social minimum²⁵.

La détermination de l'assiette de cotisation pour l'assurance volontaire est explicité dans les parties afférentes de la publication²⁶.

20 Article 238 du Code de la sécurité sociale

21 Article 240, point 2 du Code de la sécurité sociale

22 Article 241, paragraphe 3 du Code de la sécurité sociale

23 Règlement grand-ducal du 16 décembre 2008

24 Article 241, paragraphe 10 du Code de la sécurité sociale

25 Article 244 du Code de la sécurité sociale

26 Voir point II.2.3.3. Les périodes d'assurance volontaire

6. LES RETENUES SUR PENSIONS ET L'AFFILIATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE

6.1. LES IMPÔTS

Les pensions versées par le régime général d'assurance pension luxembourgeois sont, en principe, sujettes à l'impôt sur le revenu des personnes physiques au Luxembourg – même si l'assuré touche également une pension de son pays de résidence. Un barème de retenue d'impôts sur les pensions est publié annuellement par arrêté ministériel.

Ce barème peut être consulté sur le site en ligne de l'Administration des contributions directes où il est également possible de calculer soi-même l'impôt sur le revenu ²⁷.

Les conventions de non-double-imposition visent, en principe, à prévenir qu'une pension imposable au Luxembourg fasse également l'objet d'une imposition dans un autre État lié par une telle convention ²⁸.

6.2. L'ASSURANCE DÉPENDANCE ET L'ASSURANCE MALADIE

Les bénéficiaires d'une pension luxembourgeoise qui relèvent de l'assurance maladie-maternité luxembourgeoise sont sujets à la contribution dépendance ainsi qu'à la cotisation pour l'assurance maladie en nature.

Ainsi, pour autant qu'ils relèvent de l'assurance maladie luxembourgeoise, la cotisation pour l'assurance maladie en nature à charge des pensionnés s'élève à 2,8 %, alors que la contribution pour l'assurance dépendance s'élève à 1,4 % de la pension, après déduction de l'abattement d'un quart du salaire social minimum.

6.3. L'AFFILIATION À L'ASSURANCE MALADIE

Il est à noter que, selon la réglementation européenne, un assuré ne peut qu'être couvert par la caisse de maladie d'un État membre ²⁹. Ainsi, les cotisations sociales ne sont redevables que dans un pays, soit au Luxembourg, soit dans un autre pays.

Pour déterminer si le pensionné relève de l'assurance maladie luxembourgeoise – et donc s'il est redevable de la cotisation pour l'assurance maladie et de la contribution dépendance –, il faut distinguer entre plusieurs cas de figure :

- Si le pensionné résident perçoit une pension luxembourgeoise, il reste affilié à la CNS et il est donc soumis aux cotisations sociales luxembourgeoises – indépendamment qu'il touche ou non une pension d'un autre pays.
- Si le pensionné non-résident perçoit uniquement une pension luxembourgeoise, alors il reste affilié auprès de la CNS et il est donc assujéti aux cotisations sociales luxembourgeoises.
- Si le pensionné non-résident perçoit une pension luxembourgeoise et une pension de son pays de résidence, alors il est affilié auprès de la caisse de maladie compétente de son pays de résidence. Par conséquent il n'est plus soumis aux cotisations sociales luxembourgeoises, mais il est soumis aux cotisations sociales redevables dans son pays de résidence (y compris, le cas échéant, au titre de sa pension luxembourgeoise).
- Si le pensionné non-résident perçoit une pension luxembourgeoise et une ou plusieurs pensions d'autres pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE, comprenant l'Union européenne, la Suisse, le Liechtenstein, l'Islande et la Norvège), sans pour autant percevoir une pension de son pays de résidence, alors il est affilié dans le pays dans lequel il a été soumis le plus longtemps à la législation en matière d'assurance maladie. Si, en application de ce principe, le pensionné non-résident est affilié au Luxembourg, alors il est soumis aux cotisations sociales luxembourgeoises.

²⁷ <https://impotsdirects.public.lu/fr/baremes/personnes-physiques.html>

²⁸ Les conventions internationales conclues par l'administration des contributions directes peuvent être consultées ici : <https://impotsdirects.public.lu/fr/conventions/luxembourg.html>

²⁹ Article 11 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

6.4. LES PRESTATIONS DE SOINS AU LUXEMBOURG

Pour bénéficier de la prise en charge des frais de santé, l'assuré non-résident relevant de l'assurance maladie luxembourgeoise doit s'inscrire auprès de la caisse de maladie de son pays de résidence. Pour ce faire, il doit demander le formulaire S1 à la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) et transmettre ce document à la caisse de maladie de son pays de résidence. Dans ce cas, il se trouve dans la même situation qu'un frontalier travaillant au Luxembourg.

Les titulaires non-résidents d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ayant exercé en dernier lieu au Luxembourg, ainsi que leurs membres de familles co-affiliés, peuvent, en cas de maladie, continuer à bénéficier des prestations en nature au Luxembourg pour autant qu'il s'agit d'une poursuite d'un traitement déjà entamé avant l'échéance du risque de vieillesse ou d'invalidité – indépendamment qu'ils relèvent ou non de l'assurance maladie luxembourgeoise³⁰.

Par ailleurs, même s'il ne relève pas de l'assurance maladie luxembourgeoise, un individu bénéficiant d'une pension de vieillesse ou d'invalidité et ayant travaillé comme travailleur frontalier au Luxembourg pendant au moins deux ans au cours des cinq années précédant l'admission en pension a, tout comme ses membres de famille co-affiliés, le droit de recevoir des prestations médicales en nature au Luxembourg sous condition qu'il réside en Allemagne, en Belgique, en France, en Autriche, en Espagne ou au Portugal³¹.

7. LE REMBOURSEMENT DES COTISATIONS

Les possibilités permettant un remboursement de cotisations versées au régime général d'assurance pension sont strictement limitées à quatre scénarios par le Code de la sécurité sociale³² :

- Lorsqu'après l'expiration de la 65^e année d'âge, l'assuré ne remplit pas la condition de stage pour l'octroi d'une pension de vieillesse légale et n'a pas bénéficié, au Luxembourg ou à l'étranger, de prestations de pension sur base des périodes d'assurance concernées, les cotisations effectivement versées sur son compte, à l'exclusion de la part à charge de l'État, lui sont remboursées sur demande, compte tenu de l'adaptation à l'indice du coût de la vie. Le remboursement fait perdre tout droit à prestations³³.
- Lorsque par suite du cumul de plusieurs activités ou prestations soumises à l'assurance, l'assiette de cotisation totale d'un assuré dépasse le maximum cotisable, la différence n'est pas mise en compte pour le calcul de la pension. En revanche, l'assuré a droit au remboursement de la part de cotisations afférente lui incombant, sur demande, par année civile et au plus tard au moment de l'attribution de la pension³⁴.
- Lorsque le titulaire d'une pension normale exerce une activité salariée, la cotisation est due comme en cas d'assujettissement. Toutefois, il a droit, sur demande, au remboursement des cotisations versées après l'accomplissement de la 65^e année ; le remboursement est constitué exclusivement de la part des cotisations à charge de l'assuré et il n'est pas adapté à l'indice du coût de la vie. Le remboursement peut être demandé pour chaque année calendaire³⁵.
- Lorsqu'une personne passe à un régime de pension d'un organisme international prévoyant le rachat des droits à pension acquis pendant les périodes d'occupation antérieures, les cotisations versées sont transférées, sur demande présentée par l'intéressé, avant l'échéance du risque au régime de pension de l'organisme international et compte tenu d'intérêts composés de 4 % l'an³⁶.

30 Article 28, alinéa 1 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

31 Article 28, alinéa 2 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

32 Les formulaires de demande peuvent être trouvés sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

33 Article 213, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale

34 Article 213, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale

35 Article 178, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale

36 Article 213bis du Code de la sécurité sociale

8. LES VOIES DE RECOURS

Toute demande de pension est suivie d'une décision présidentielle d'attribution ou de rejet prise par la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)³⁷.

En cas de désaccord, l'intéressé peut former une opposition contre la décision qui sera tranchée par le Conseil d'administration de la CNAP. La décision du Conseil d'administration peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale. Le recours n'est pas suspensif.

Si le Conseil arbitral juge la demande en obtention de la pension fondée, il détermine le point de départ de la pension. Du moment que la décision adjugeant la demande en principe a acquis force de chose jugée, la CNAP détermine le montant de la pension. Le Conseil arbitral statue en dernier ressort jusqu'à la valeur de 1 250 euros, et à charge d'appel lorsque la valeur du litige dépasse cette somme.

Un appel contre le jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale peut être porté devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale. L'appel est suspensif.

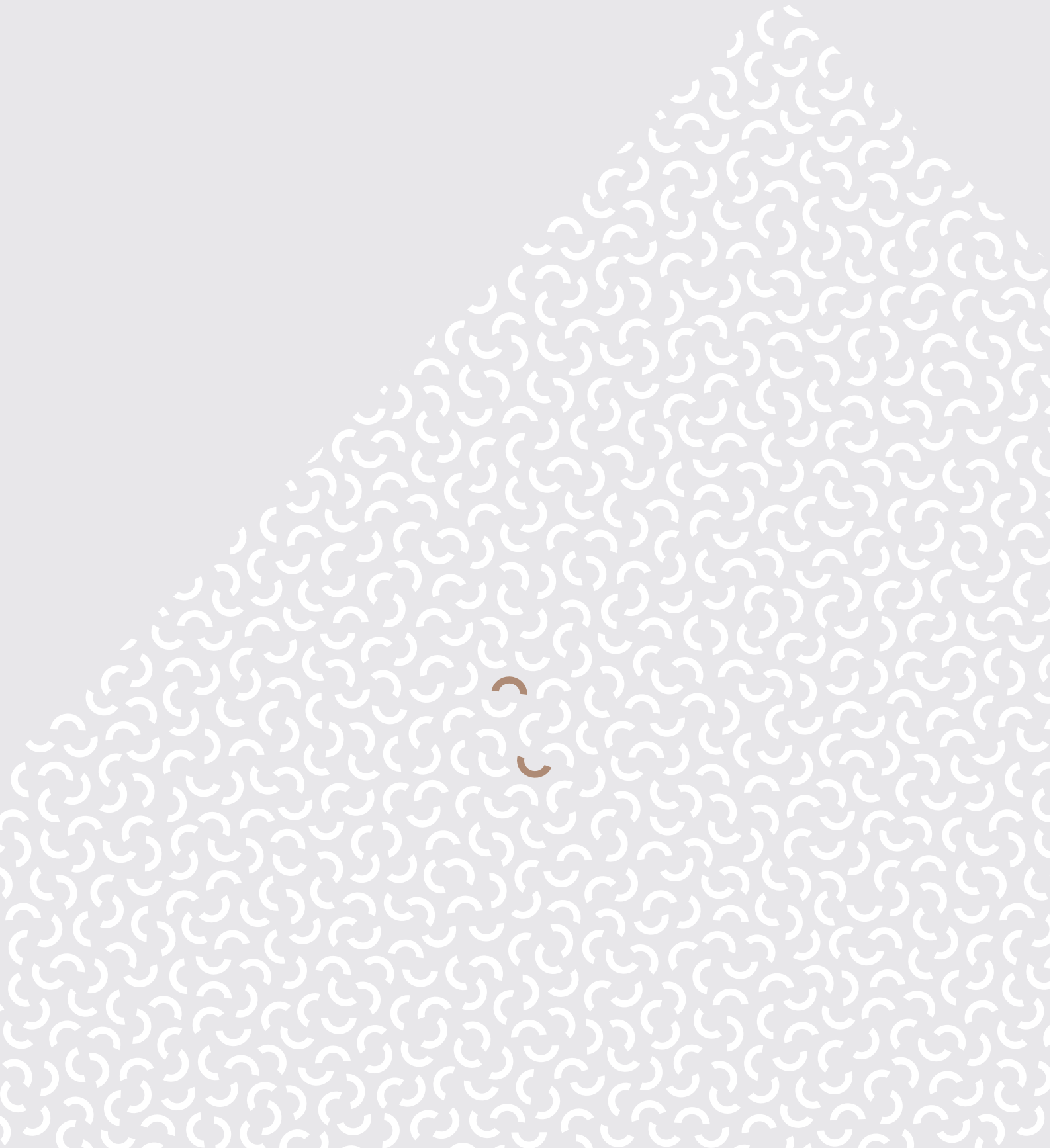
Tous les recours doivent se faire par écrit dans le délai de 40 jours à partir de la notification de la décision de la CNAP ou du jugement. Passé ce délai, le recours n'est plus recevable et la décision est devenue définitive.

À noter que les assurés reçoivent annuellement un relevé de leur carrière luxembourgeoise d'assurance, à condition d'avoir été affiliés au cours de l'année antérieure. Il est conseillé aux intéressés de contrôler l'exactitude de ce relevé.

37 Articles 256 à 259 du Code de la sécurité sociale

II. LA PENSION DE VIEILLESSE





1. LA DEMANDE DE PENSION ET SON PAIEMENT

1.1. LES DÉMARCHES EN AMONT DE LA DEMANDE DE PENSION

À partir de l'âge de 55 ans les assurés disposent de la possibilité d'introduire une demande d'estimation de la pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée³⁸. Il est fortement conseillé aux assurés de faire usage de cette possibilité qui comporte des avantages indéniables pour les assurés.

Tout d'abord, la demande fournit à l'assuré une estimation du niveau de sa future pension qui tient compte de la prolongation de sa carrière – lui permettant donc de mieux anticiper son revenu futur. Bien qu'à l'âge de 55 ans, l'extrait de carrière annuel de l'assuré contient déjà la mention d'un niveau de pension, force est de constater que celui-ci représente la pension acquise jusqu'au 1^{er} janvier de cette année-là et que ce chiffre ne tient compte ni des années à venir avant le départ en pension, ni de l'éventuelle carrière faite à l'étranger.

Ensuite, il s'ajoute que, dans le cadre de cette demande d'estimation, l'assuré a la possibilité d'obtenir cette estimation de pension « à la première date [échéance] possible », de sorte à ce que sera communiqué à l'assuré le premier moment à partir duquel il pourra faire valoir ses droits à la pension. Cette date peut guider l'assuré dans la prise de décision du moment d'introduction de la demande de pension de vieillesse (anticipée).

Enfin, du fait que la demande d'estimation de pension est faite sur base des mêmes données que le futur calcul effectif de la pension, et que la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) récolte les mêmes données qu'au moment de la demande de pension effective, la démarche de demande d'estimation permet d'éclairer bon nombre de questions au préalable de la demande de pension. Toutes les informations supplémentaires nécessaires, soient-ce les informations sur la carrière à l'étranger ou la prise en compte de périodes non-contributives, peuvent être récoltées à ce moment par la CNAP. Ainsi, la demande d'estimation permet de quasi-finaliser le « dossier pension » de l'assuré, à un moment auquel il n'est pas encore sur le point de partir en retraite – faisant en sorte que la future procédure d'instruction de la demande de pension est accélérée.

1.2. LE MOMENT DE LA DEMANDE DE PENSION

Il est important de noter que toutes les prestations de la sécurité sociale, y compris les pensions de vieillesse, ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés. Ainsi, même si le Code du travail prévoit une cessation de plein droit du contrat de travail à l'âge de 65 ans³⁹, encore faut-il que l'assuré fasse une demande de pension afin d'éviter de se retrouver sans revenu après la cessation de plein droit.

La durée de l'instruction des demandes de pension est fonction de la disponibilité et de la fiabilité des données de base et peut donc varier fortement d'une demande à l'autre. Si, par exemple, la collecte des données implique des recherches complexes à l'étranger, l'instruction peut prendre des mois.

Afin d'éviter des retards relatifs au moment de départ en retraite, il est conseillé d'introduire la demande de pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée, accompagnée des pièces justificatives, plusieurs mois avant la date de l'ouverture du droit auprès de la CNAP. Tandis que des délais entre trois et six mois suffisent généralement pour des carrières purement luxembourgeoises, pour des carrières migratoires il est préférable d'introduire la demande de pension entre six et neuf mois avant le début de pension. En cas de demande d'estimation de pension préalable, les durées d'instructions peuvent être réduites de manière conséquente.

Lorsque l'instruction est terminée, la pension est accordée ou rejetée par une décision susceptible de recours⁴⁰.

Le Code du travail prévoit qu'en cas de départ en pension de vieillesse, le contrat de travail cesse de plein droit. À cette fin, il suffit pour le salarié d'informer son employeur de son départ en retraite une fois que sa demande a été acceptée. Aucune démission et aucun délai de préavis ne sont prévus pour cette information.

38 Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

39 Article L. 125-3 du Code du travail

40 Voir point I.8. Les voies de recours

1.3. LA CAISSE DE PENSION COMPÉTENTE

Même si l'assuré a exercé une activité dans plusieurs pays, il lui suffit d'introduire la demande de pension dans un seul pays – pour autant que les pays dans lesquels il ait été assuré soient, soit des pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE, reprenant les pays de l'Union européenne, la Suisse, le Liechtenstein, l'Islande et la Norvège), soit des pays avec lesquels le Luxembourg dispose d'un accord bi- ou multilatéral en matière de sécurité sociale⁴¹.

La demande de pension est généralement à introduire à la caisse de pension, soit du dernier pays dans lequel le salarié a été assuré au titre de l'assurance pension, soit du pays de résidence. Lorsque la demande de pension fait état d'une carrière mixte dans plusieurs pays, la caisse de pension se charge du transfert des formulaires de liaison en direction des organismes compétents des autres pays concernés.

La date d'introduction de la demande vaut à l'égard de toutes les institutions concernées⁴².

1.4. LE VERSEMENT DE LA PENSION

Trois cas de figure peuvent se présenter :

- si l'assuré a cotisé moins d'un an au Grand-Duché de Luxembourg et le reste de sa carrière dans un autre pays, c'est la caisse de pension de ce pays qui verse intégralement sa pension⁴³ ;
- si l'assuré a effectué une partie de sa carrière professionnelle au Luxembourg et l'autre dans un autre pays de l'UE ou de l'AELE, l'on parle alors de carrière « mixte » ; le travailleur reçoit une pension de chaque État, à condition qu'il ait été assuré dans le pays au moins une année ;
- si l'assuré a effectué la totalité de sa carrière professionnelle au Grand-Duché, l'intégralité de sa pension est payée par la caisse luxembourgeoise, même s'il ne réside pas dans le pays.

Les pensions de vieillesse sont payées mensuellement par anticipation au moyen d'un virement à un compte bancaire du bénéficiaire auprès d'un établissement financier. La pension cesse d'être payée à la fin du mois au cours duquel décède le bénéficiaire. Les mensualités éventuellement payées en trop pour des mois postérieurs au décès sont à rembourser.

41 La liste des pays avec lesquels le Luxembourg dispose d'un tel accord peut être trouvée ici : <https://www.secu.lu/conv-internationales/>.

42 Article 45 du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

43 Article 57 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

2. LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

2.1. LA PENSION DE VIEILLESSE LÉGALE

La pension de vieillesse légale se réfère à toute pension de vieillesse payée à partir de l'âge légal de départ à la retraite – à savoir à partir de l'âge de 65 ans.

A droit à une pension de vieillesse légale à l'âge de 65 ans tout assuré qui justifie d'un stage total d'au moins 120 mois au titre de l'assurance obligatoire, de l'assurance continuée, de l'assurance facultative ou de périodes d'achat rétroactif⁴⁴. Le point II.2.3. explique quelles périodes entrent en compte au titre de ces assurances.

ATTENTION !

Le droit à la pension légale au Luxembourg n'est pas subordonné à la condition que les 10 années de périodes de cotisations aient été faites au Luxembourg. En effet, un assuré qui justifie de 10 années au total, au Luxembourg et à l'étranger, sans parfaire les 10 années entières au Luxembourg peut avoir droit à une pension du Luxembourg en raison du principe de la totalisation des périodes d'assurance⁴⁵.

2.2. LA PENSION DE VIEILLESSE ANTICIPÉE

La législation luxembourgeoise prévoit qu'il est possible de partir en pension de vieillesse avant l'âge légal de 65 ans⁴⁶. Dans ce cas, l'on parle toujours de pension de vieillesse anticipée.

A droit à une pension de vieillesse anticipée à partir de l'âge de 57 ans, l'assuré qui justifie de 480 mois de périodes d'assurance obligatoire.

Sans justifier de 480 mois de périodes d'assurance obligatoire, a droit à une pension de vieillesse anticipée après de l'âge de 60 ans, l'assuré qui 1) justifie de 480 mois de périodes d'assurance obligatoire, d'assurance continuée, d'assurance facultative, de périodes d'achat rétroactif ou de périodes complémentaires, dont au moins 120 mois de périodes d'assurance obligatoire, d'assurance continuée, d'assurance facultative ou de périodes d'achat rétroactif et 2) qui, après l'accomplissement de la double condition d'âge et de stage prolonge sa carrière d'assurance :

- D'au moins 1 mois s'il part en pension à partir de juillet 2026 ;
- D'au moins 2 mois s'il part en pension en 2027 ;
- D'au moins 4 mois s'il part en pension en 2028 ;
- D'au moins 6 mois s'il part en pension en 2029 ;
- D'au moins 8 mois s'il part en pension à partir de 2030.

Les mois de prolongation de la carrière d'assurance doivent correspondre à des périodes d'assurance obligatoire, d'assurance continuée ou d'assurance facultative.

Cette condition de prolongement de la carrière pour le départ en pension anticipée pour les assurés ne justifiant pas de 480 mois de périodes d'assurance obligatoire a été instaurée par la loi du 19 décembre 2025.

La prolongation de la carrière n'est pas requise ni pour les assurés en préretraite-ajustement ou en préretraite des salariés postés et salariés de nuit, ni pour les salariés bénéficiant de la préretraite progressive avant juillet 2026.

⁴⁴ Article 183 du Code de la sécurité sociale

⁴⁵ Voir point II.2.4. La totalisation des périodes

⁴⁶ Article 184 du Code de la sécurité sociale

EXEMPLE 1

Jean-Yves est né le 14 mars 1969 et a commencé à travailler le 21 juillet 1988 à l'âge de 19 ans.

Pour autant que depuis cet âge Jean-Yves était toujours assuré à titre obligatoire (travail, chômage indemnisé, congé parental, etc.), il pourra, comme par le passé, partir en pension anticipée au 21 juillet 2028 à l'âge de 59 ans après 40 années de périodes obligatoires.

EXEMPLE 2

Marie-Sophie est née le 27 mai 1969. Après une période d'études jusqu'à l'âge de 22 ans, elle commence à travailler le 4 septembre 1991. Jusqu'à son âge de 60 ans elle est assurée à tout moment, soit à titre obligatoire (travail, chômage indemnisé, congé parental, etc.), soit à titre volontaire, soit à titre complémentaire (périodes d'éducation d'un enfant par exemple).

Avant la réforme de 2025, une telle carrière aurait permis à Marie-Sophie de partir en pension anticipée au 27 mai 2029 à l'âge de 60 ans – du fait qu'elle fait preuve, périodes d'études comprises, d'au moins 40 années de carrière.

Toutefois, la réforme de 2025 oblige Marie-Sophie à prolonger sa carrière d'assurance de 6 mois – soit par des mois de travail, soit par des mois d'assurance volontaire. Elle pourrait dès lors partir en pension anticipée au plus tôt à l'âge de 60 ans et 6 mois, soit au 27 novembre 2029.

À l'âge de 65 ans, toutes les pensions de vieillesse anticipées sont automatiquement reconduites en tant que pensions de vieillesse légales.

ENCADRÉ THÉMATIQUE II : LA PRÉRETRAITE

La pension anticipée est fréquemment confondue avec la préretraite. Non seulement en raison de la proximité sémantique des deux termes, mais également en raison de l'abaissement à 57 ans de l'âge minimal ouvrant droit à la pension anticipée – âge correspondant également à celui auquel l'accès à la préretraite peut être accordé sous conditions.

Or, il existe une différence fondamentale entre ces deux dispositifs. La pension de vieillesse avant 65 ans relève de l'assurance pension, tandis que la préretraite, dont la durée est limitée à trois ans, constitue notamment un instrument de prévention du chômage et est assimilée à des années d'assurance obligatoire qui sont prises en compte pour la pension de vieillesse.

Il existe trois types de préretraite :

- **La préretraite-ajustement** : Par convention conclue avec le ministère du Travail, l'employeur peut solliciter l'admission de son personnel à la préretraite-ajustement en cas de fermeture de l'entreprise ou pour éviter des licenciements résultant de la suppression d'emplois engendrée par la restructuration de l'entreprise ou de la transformation d'emplois consécutive à des mutations technologiques.
- **La préretraite des salariés postés et salariés de nuit** : Sur demande écrite adressée à son employeur, le salarié peut être admis à la préretraite s'il peut justifier, au cours de sa carrière professionnelle, d'une expérience de travail posté incluant un poste de nuit pendant au moins 20 années, pour autant que le travail de nuit ait représenté au moins 20 % du temps de travail mensuel normal, ou d'un travail fixe de nuit pendant au moins 20 années lorsque le travail de nuit a représenté au moins 50 % du temps de travail mensuel normal. Par ailleurs, l'admissibilité à la préretraite peut également être reconnue si, au cours des 25 dernières années, le salarié a exercé un travail posté comprenant un poste de nuit pendant 15 années avec un minimum de 20 % du temps de travail mensuel normal, ou un travail fixe de nuit pendant 15 années avec au moins 50 % du temps de travail mensuel normal. Est entendu par « travail de nuit » toute période d'activité comprise entre 22 heures et 6 heures.
- **La préretraite progressive** : La préretraite progressive est accordée aux salariés des entreprises éligibles en vertu d'une stipulation expresse d'une convention collective de travail ou en vertu d'une convention spéciale conclue entre le ministre du travail et une entreprise déterminée. La durée de travail à temps partiel du salarié admis à la préretraite progressive, fixée par avenant, doit être égale à 40 % au moins et à 60 % au plus de la durée de travail antérieure.

Outre les conditions propres à chaque régime de préretraite, des règles et contraintes communes s'appliquent à l'ensemble des dispositifs. Ainsi, la préretraite, quel qu'en soit le type, ne peut être accordée avant l'âge de 57 ans. Par ailleurs, pour être admis à la préretraite, le salarié doit être en mesure de remplir les conditions d'accès à la pension de vieillesse légale ou à la pension de vieillesse anticipée au plus tard dans les trois années suivant son entrée en préretraite. La durée maximale du bénéfice de la préretraite est limitée à trois ans.

Le principe veut aussi que la préretraite prend fin à l'âge de 63 ans de l'assuré. Toutefois, tout en respectant la limite des trois années, la fin de la préretraite peut s'étendre jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans accomplis pour les salariés qui n'ont pas droit à une pension de vieillesse anticipée, ou, en ce qui concerne la préretraite-ajustement, si le montant de la pension anticipée à laquelle les salariés auraient droit, ne dépasse pas la pension minimum.

Par ailleurs, pour être admis à la préretraite, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de cinq années au sein de l'entreprise qui introduit la demande auprès du ministère du Travail. L'accès à la préretraite progressive est en outre subordonné à la condition que, durant cette période de cinq années, le poste occupé corresponde à une durée de travail au moins égale à 75 % d'un emploi à temps plein.

L'indemnité mensuelle de préretraite servie au salarié admis à la préretraite est égale à 85 % du salaire des 12 mois précédant immédiatement la préretraite pendant la première année d'indemnisation, à 80 % de cette base pendant la deuxième année et à 75 % pendant la période restante.

À noter que, l'indemnité de préretraite étant un deuxième revenu soumis à la retenue sur traitements et salaires, le contribuable aura besoin d'une fiche d'impôt additionnelle.

EXEMPLE

Un salarié fait la demande d'admission à la préretraite progressive en réduisant son activité professionnelle de 50 %. Au cours des 12 derniers mois, il a touché un salaire mensuel brut de 5 000 euros. En outre, il a touché une gratification moyenne de 6 000 euros par an au cours des trois années précédant la préretraite.

Pendant sa préretraite, le salarié continue à toucher 50 % de son salaire normal – avec toutes les gratifications éventuelles qui s'accompagnent. À cela s'ajoute une indemnité de préretraite pour compte de sa réduction du temps de travail de 50 %.

L'indemnité de préretraite est calculée comme suit :

Salaires mensuels moyens pendant les 12 mois majorés de la gratification moyenne au cours des trois années précédant l'admission à la préretraite :

$$(12 \times 5\,000 + 6\,000) / 12 = 66\,000 / 12 = 5\,500$$

Indemnité de préretraite :

- *Pendant 1^{ère} année : 85 % × 5 500 × 50 % = 2 337,50*
- *Pendant 2^e année : 80 % × 5 500 × 50 % = 2 200,00*
- *Pendant 3^e année : 75 % × 5 500 × 50 % = 2 062,50*

À cela s'ajoute bien entendu, la partie salaire à laquelle le salarié a droit du fait de son activité à mi-temps.

2.3. LES DIFFÉRENTS TYPES DE PÉRIODES D'ASSURANCE

Afin de déterminer le moment d'ouverture du droit à la pension, mais aussi pour l'affiliation, il est différencié entre différents types de périodes d'assurance pension.

2.3.1. Les périodes obligatoires

Les périodes d'assurance obligatoire correspondent aux périodes durant lesquelles les personnes sont assujetties de plein droit à l'assurance pension, notamment lorsqu'elles exercent une activité professionnelle, salariée ou indépendante, contre rémunération.

Il s'agit principalement de périodes au cours desquelles des cotisations sont prélevées obligatoirement sur la rémunération de l'assuré.

Ces périodes sont prises en compte tant pour l'ouverture du droit à pension que pour le calcul de son montant.

Selon le Code de la sécurité sociale⁴⁷, constituent des périodes d'assurance obligatoire :

- les périodes correspondant à une activité professionnelle salariée ;

⁴⁷ Article 171 du Code de la sécurité sociale

- les périodes correspondant à une activité professionnelle non salariée ;
- les périodes pour lesquelles est versé un revenu de remplacement sur lequel une retenue de cotisations au titre de l'assurance pension est prévue (indemnités pécuniaires de maladie, de maternité, d'accident, de chômage, de préretraite) ;
- les périodes correspondant à des périodes d'activité exercée par des membres d'associations religieuses et des personnes pouvant leur être assimilées, dans l'intérêt des malades et de l'utilité générale ;
- les périodes correspondant, au titre d'un apprentissage pratique, à des périodes de formation professionnelle indemnisées, pour autant qu'elles se situent après l'âge de 15 ans accomplis ;
- les périodes accomplies par le conjoint ou le partenaire et, pour les activités agricoles, par les parents et alliés jusqu'au 3^e degré inclusivement d'un assuré au titre d'une activité professionnelle non salariée, pourvu que le conjoint ou le partenaire, le parent ou allié soit âgé de 18 ans au moins et prête au prédit assuré des services nécessaires dans une mesure telle que ces services peuvent être considérés comme activité principale ;
- sur demande, une période de 24 mois ou de 48 mois dans le chef des parents se consacrant au Luxembourg à l'éducation d'un ou de plusieurs enfants (baby-years) ;
- les périodes accomplies dans un pays en voie de développement au titre de la coopération au développement ;
- les périodes de guerre pour les victimes d'actes illégaux de l'occupant ;
- les périodes de service militaire obligatoire accomplies dans l'armée luxembourgeoise ;
- les périodes pendant lesquelles l'intéressé a participé à une opération pour le maintien de la paix dans le cadre d'organisations internationales ;
- les périodes pendant lesquelles l'intéressé était volontaire au service de l'armée ;
- les périodes pendant lesquelles une personne a assuré des aides et des soins à une personne dépendante, sans qu'il s'agisse d'une activité professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles une personne a accueilli un enfant en placement de jour et de nuit ou en placement de jour et que ce placement a été effectué par un organisme agréé conformément à la législation réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique ;
- les périodes pendant lesquelles l'intéressé a participé à une activité de volontariat ;
- les périodes correspondant au congé parental dont l'assuré a bénéficié ;
- les périodes pendant lesquelles l'intéressé a eu une activité sportive d'élite reconnue par le Comité olympique et sportif luxembourgeois ;
- les périodes d'occupation des travailleurs handicapés dans un atelier protégé à partir du 1^{er} juin 2004 ;
- les périodes pendant lesquelles une personne a bénéficié de l'allocation d'inclusion dans le cadre du revenu d'inclusion sociale (REVIS) sous condition d'une affiliation préalable à l'assurance obligatoire pendant 25 années ;
- les périodes pendant lesquelles une personne a bénéficié du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH) sous condition d'une affiliation préalable à l'assurance obligatoire pendant 25 années.

ENCADRÉ THÉMATIQUE III : LES BABY-YEARS

Les baby-years sont des périodes d'assurance obligatoire pouvant être octroyées aux parents se consacrant à l'éducation d'un enfant. L'octroi des baby-years est subordonné à la condition préalable qu'au cours des 36 mois précédant la naissance de l'enfant ouvrant droit à ce dispositif, l'assuré doit justifier d'au moins douze mois d'assurance obligatoire. Il s'ajoute que la période de mise en compte des baby-years ne doit pas se superposer avec une période d'assurance couverte auprès d'un régime étranger.

En principe, les baby-years couvrent une période de vingt-quatre mois qui s'applique immédiatement à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou, le cas échéant à la suite du congé de maternité. Cette durée peut être portée à 48 mois lorsque l'enfant est atteint d'un handicap ou lorsqu'au moment de sa naissance, deux autres enfants sont déjà élevés dans le ménage.

Les parents désignent le bénéficiaire de la période d'assurance ou, le cas échéant, se prononcent pour le partage de la période au moyen d'une demande commune. Cette décision ne peut être modifiée. À défaut d'un accord entre les parents et en absence de la preuve rapportée par le parent demandeur qu'il a assumé exclusivement l'éducation de l'enfant, ladite période est partagée par moitié entre les deux parents.

L'objet des baby-years est double : d'une part, la reconnaissance d'une période d'assurance (élément de mois), et d'autre part, la prise en compte d'un revenu fictif (élément pécuniaire).

L'élément de mois permet de valider la période de 24 mois suivant la naissance d'un enfant comme période d'assurance obligatoire, lorsque l'assuré a cessé son activité professionnelle. Il garantit ainsi que l'interruption éventuelle de carrière n'a aucune incidence sur la détermination du moment d'ouverture du droit à la pension de vieillesse ou à la pension de vieillesse anticipée.

L'élément pécuniaire consiste en l'imputation d'un revenu cotisable fictif pour la période des baby-years, indépendamment du fait que l'assuré ait réduit ou non son activité professionnelle. Ce revenu fictif correspond au revenu cotisable moyen des douze mois précédant la naissance de l'enfant diminué du revenu effectif touché pendant l'application des baby-years, sans toutefois pouvoir être inférieur à 270,28 euros par mois et par enfant au nombre indice 100 et en année de base 1984. À l'indice actuel et au facteur de revalorisation actuel, ce montant s'élève à 4 235,98 euros par mois et par enfant⁴⁸. Le cas échéant, il s'ajoute au revenu effectivement perçu par l'assuré durant cette période, et est pris en compte pour le calcul du montant de la pension.

Ainsi, l'assuré qui interrompt complètement son activité bénéficie à la fois de l'élément de mois et de l'élément pécuniaire, tandis que celui qui poursuit son activité professionnelle conserve uniquement l'avantage lié à l'élément pécuniaire.

Des règles spécifiques s'appliquent en cas de naissances rapprochées ou multiples. Lorsque la naissance d'un nouvel enfant intervient pendant la période déjà couverte par les baby-years, les périodes s'appliquent simultanément, sans toutefois pouvoir être prolongées au-delà du deuxième anniversaire de l'enfant concerné. Dans ce cas, deux revenus fictifs peuvent être mis en compte et se cumuler, un pour chaque enfant ouvrant droit aux baby-years. De la même manière, en cas de naissance de jumeaux, la période reste limitée à deux ans, mais deux revenus fictifs distincts sont imputés pour chacun des enfants, lesquels peuvent se cumuler avec un revenu effectivement perçu.

La demande pour la mise en compte des baby-years⁴⁹ peut être présentée dès l'âge de 4 ans de l'enfant et au plus tard au moment de la présentation de la demande de pension personnelle. Même si les périodes de baby-years sont inscrites dans l'extrait de carrière dès que leur demande a été acceptée, la validation finale de la période se fait qu'au moment de la demande de pension.

EXEMPLE 1

Marie-Ange a travaillé sans interruption avec un salaire de 3 000 euros bruts avant la naissance de son enfant le 14 mai 2024. Après la naissance de l'enfant Marie-Ange dispose encore de 12 semaines de congé de maternité (jusqu'au 6 août 2024), puis de six mois de congé parental à temps plein (jusqu'au 6 février 2025). Par la suite, Marie-Ange cesse son activité professionnelle.

Afin de déterminer la carrière d'assurance de Marie-Ange, les périodes à partir de la naissance de l'enfant sont prises en compte comme suit :

- 14.05.2024 – 05.08.2024 : périodes obligatoires validées au titre du congé de maternité
- 06.08.2024 – 05.02.2025 : périodes obligatoires validées au titre du congé parental
- 06.02.2025 – 05.08.2026 (= deux ans après la fin du congé maternité) : périodes obligatoires validées au titre des baby-years

Marie-Ange a donc la possibilité de rester sans activité professionnelle jusqu'au 05.08.2026 sans que cela n'ait un impact quelconque sur l'ouverture du droit à la pension.

Pour la mise en compte du revenu fictif au titre des baby-years, est prise en compte la moyenne des douze derniers mois avant la naissance diminué du revenu effectivement touché, sans que ce montant ne puisse être inférieure à 4 235,98 euros. Dans le cas de Marie-Ange, c'est ce dernier montant qui est donc pris en considération étant donné qu'elle avait un salaire moyen de 3 000 euros seulement.

Pour le calcul futur de sa pension, les revenus suivants sont pris en compte à partir de la naissance de l'enfant :

- 14.05.2024 – 05.08.2024 : 3 000 euros/mois au titre de l'indemnité pécuniaire de maternité

48 Pour plus d'explications sur le passage d'un montant du nombre 100 de l'indice et de l'année de base 1984 à un montant d'aujourd'hui, voir point II.3. Le calcul de la pension de vieillesse.

49 Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

- 06.08.2024 – 05.02.2025 : 3 000 euros/mois au titre du congé parental + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years
- 06.02.2025 – 05.08.2026 : 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years

EXEMPLE 2

Jean-Jacques et Marie-Hélène ont eu un enfant le 23 novembre 2024. Avant la naissance de l'enfant, Jean-Jacques gagnait 5 000 et Marie-Hélène gagnait 6 000 euros bruts par mois. Les deux parents décident de se partager les baby-years et c'est Marie-Hélène qui prend le premier congé parental.

Du fait que les deux parents n'interrompent pas leur activité professionnelle, les baby-years n'ont pas d'incidence en terme de mois d'assurance : les parents sont affiliés au titre de leur travail et ne nécessitent pas de mise en compte des baby-years pour compléter leur carrière d'assurance.

En terme de revenu mis en compte pour le calcul de la pension, les baby-years sont par contre bien utiles :

- Pour Jean-Jacques, à côté de son revenu de 5 000 euros qu'il continue de toucher et sur base duquel il continue de cotiser, est mis en compte, pour la période du 23 novembre 2024 au 22 novembre 2025 un revenu fictif de 4 235,98 euros. Les 12 mois pendant lesquels Jean-Jacques bénéficie des baby-years seront donc considérés au titre du calcul de la pension comme s'il avait un revenu cotisable de 9 235,98 euros.
- Pour Marie-Hélène, à côté de son revenu de 4 506,23 euros qu'elle touche pendant le congé parental (celui-ci étant plafonné à ce niveau), respectivement son revenu de 6 000 euros qu'elle touche par la suite, est mis en compte, pour la période du 15 février 2025 (= fin du congé maternité) au 14 février 2026 un revenu fictif supplémentaire correspondant à 4 235,98 euros – ce minimum étant plus élevé que les 6 000 – 4 506,23 respectivement les 6 000 – 6 000.

EXEMPLE 3

Marie-Lise touche un salaire mensuel moyen de 5 000 euros. Elle donne naissance à un premier enfant le 27 juillet 2023, avant de donner naissance à un deuxième enfant le 11 novembre 2024. À l'exception des congés parentaux pris à la suite de la naissance de chacun de ses enfants, Marie-Lise continue à travailler ; à temps plein après la naissance du premier enfant et à mi-temps après la naissance du deuxième enfant.

Du fait de son activité professionnelle, Marie-Lise est assurée à titre obligatoire en matière d'assurance pension et ne nécessite donc pas les baby-years à cette fin. En revanche, elle a intérêt à faire la demande des baby-years pour l'élément pécuniaire de ceux-ci.

Pour la mise en compte du revenu fictif au titre des baby-years, est prise en compte la moyenne des douze derniers mois avant la naissance diminué du revenu effectif touché pendant l'application des baby-years, sans toutefois pouvoir être inférieur à 4 235,98 euros.

Pour le calcul de la pension, les baby-years peuvent être reconnus comme suit :

- 27.07.2023 – 18.10.2023 : 5 000 euros/mois au titre de l'indemnité pécuniaire de maternité
- 19.10.2023 – 18.04.2024 : 4 506,23 euros/mois au titre du congé parental (plafonné) + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years (ce minimum étant plus élevé que 5 000 – 4 506,23)
- 19.04.2024 – 15.09.2024 : 5 000 euros/mois au titre de salaire + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years
- 15.09.2024 – 02.02.2025 : 5 000 euros/mois au titre de l'indemnité pécuniaire de maternité du deuxième enfant + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years du premier enfant
- 03.02.2025 – 02.08.2025 : 4 506,23 euros/mois au titre du congé parental du deuxième enfant + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years du premier enfant + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years du deuxième enfant

- 03.08.2025 – 18.10.2025 : 2 500 euros/mois au titre de salaire à mi-temps + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years du premier enfant + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years du deuxième enfant
- 19.10.2025 – 02.02.2027 : 2 500 euros/mois au titre de salaire à mi-temps + 4 235,98 euros/mois au titre de revenu fictif en raison des baby-years du deuxième enfant

2.3.2. Les périodes complémentaires

Les périodes complémentaires, sont des périodes qui peuvent être prises en compte, malgré l'absence de cotisation payée, tant pour l'ouverture du droit à la pension anticipée après l'âge de 60 ans que pour l'acquisition des éléments forfaitaires dans le calcul de la pension, notamment la pension minimum⁵⁰, l'allocation de fin d'année⁵¹ et les majorations forfaitaires⁵².

Pour autant qu'elles ne soient pas couvertes autrement par un régime de pension luxembourgeois ou étranger, peuvent être prises en compte au titre de périodes complémentaires⁵³ :

- les périodes pendant lesquelles une pension d'invalidité a été versée ;
- les périodes d'études ou de formation professionnelle, non indemnisées au titre d'un apprentissage accomplies après l'âge de 18 ans, sans que le nombre d'années ainsi pris en compte puisse dépasser les 9 ans ;

COMPLÉMENT D'INFORMATIONS

Depuis la loi du 19 décembre 2025, les règles de reconnaissance des périodes d'assurance correspondant aux études ont été assouplies. Désormais, peuvent être prises en compte toutes les années après l'âge de 18 ans, dans la limite de 9 ans au maximum, alors qu'auparavant seules les études suivies entre 18 et 27 ans étaient éligibles.

Sont reconnues les études secondaires, supérieures ou universitaires accomplies au Luxembourg ou à l'étranger, des cours du soir pour adultes de l'enseignement technique ou secondaire, ainsi que des stages requis pour l'obtention d'un diplôme – sont assimilées les interruptions pour cause de maladie, les vacances, et, à la fin des études, la période entre la fin de l'année scolaire et le 31 octobre subséquent.

La prise en compte de ces périodes d'études doit faire l'objet d'une demande auprès de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP), pouvant être introduite au plus tôt à partir de 55 ans et au plus tard lors de la demande de pension. Cette demande doit être accompagnée des pièces justificatives nécessaires. Selon le parcours, le seul diplôme final ne suffit pas toujours : il peut être nécessaire de produire des certificats d'inscription pour chacune des années d'études concernées ou de présenter une attestation de l'établissement de formation.

Il convient également de noter que la réussite d'une année ou d'un cycle d'études n'est pas une condition pour que la période correspondante soit reconnue au titre de période complémentaire.

- la période correspondant au délai d'inscription imposé au jeune demandeur d'emploi avant l'ouverture du droit à l'indemnité de chômage complet ;
- les périodes pendant lesquelles l'un des parents a élevé un ou plusieurs enfants âgés de moins de 6 ans accomplis ; ces périodes ne peuvent être inférieures à 8 années pour la naissance de deux enfants, ni être inférieures à 10 années pour la naissance de trois enfants ; l'âge visé est porté à 18 ans si l'enfant est atteint d'une infirmité physique ou mentale, sauf si l'éducation et l'entretien de l'enfant ont été confiés à une institution spécialisée ;

50 Voir point II.3.5. La pension minimale

51 Voir point II.3.3. L'allocation de fin d'année

52 Voir point II.3.1. Les majorations forfaitaires

53 Article 172 du Code de la sécurité sociale

EXEMPLE

Marie-Madeleine a deux enfants nés respectivement le 12 novembre 1990 et le 14 octobre 1992.

Pour autant que ces périodes ne sont pas couvertes autrement, peuvent être prises en compte au titre de périodes d'éducation d'un enfant :

- *la période du 12.11.1990 – 11.11.1996 pour le premier enfant ;*
- *la période du 14.10.1992 – 13.10.1998 pour le deuxième enfant*

→ La période du 12.11.1990 – 13.10.1998, soit 7 ans, 11 mois et 28 jours peut donc être couverte par les périodes d'éducation d'un enfant.

La loi prévoit que, pour deux enfants, un minimum de 8 ans peut être mis en compte si le parent se consacrant à l'éducation de l'enfant n'était pas couvert autrement.

Dans le cas d'un troisième enfant, un minimum de 10 ans peut être mis en compte si le parent se consacrant à l'éducation de l'enfant n'était pas couvert autrement.

- les périodes d'assurance correspondant à une activité professionnelle exercée pour le propre compte et dispensées de cotisations avant le 1^{er} janvier 1993 ;
- jusqu'à concurrence de 15 années, les périodes d'activité professionnelle au Luxembourg se situant avant la création des anciens régimes de pension contributifs ou dispensées de l'assurance obligatoire en vertu des dispositions légales applicables à ces régimes, pour autant que ces périodes ne donnent pas autrement lieu à prestations et qu'elles se situent après l'âge de 14 ans ;
- les périodes à partir du 1^{er} janvier 1990 pendant lesquelles une personne a assuré des soins au bénéficiaire d'une allocation de soins, d'une allocation spéciale pour personnes gravement handicapées, d'une majoration de la rente d'accident pour impotence ou d'une majoration du complément du revenu minimum garanti (RMG) ;
- les périodes d'activité professionnelle soumises à assurance au titre de la législation du pays d'origine dans le chef des personnes ayant bénéficié avant l'acquisition de la nationalité luxembourgeoise du statut de réfugié politique et pour autant qu'elles soient exclues du bénéfice de prestations par tout régime international ou étranger ;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur handicapé n'a pas pu, pour des raisons indépendantes de sa volonté, être occupé dans un atelier protégé, ainsi que celles au cours desquelles l'intéressé était, après l'âge de 18 ans par suite d'infirmités physiques ou intellectuelles, hors d'état de gagner sa vie ; ces périodes doivent se situer avant le 1^{er} juin 2004.

2.3.3. Les périodes d'assurance volontaire

Sous certaines conditions, et sur demande, les assurés peuvent s'assurer volontairement dans le cadre de l'assurance pension. Cette assurance volontaire est sujette au paiement de cotisations de la part de l'assuré et les périodes y résultant sont prises en compte pour la pension anticipée qu'au plus tôt à l'âge de 60 ans. La raison pour opter à l'assurance volontaire peut être, soit de valider des mois d'assurance pour l'ouverture du droit, soit de mettre en compte un revenu cotisable (plus élevé) qui accroît les droits de pensions futurs.

On distingue entre trois différents types d'assurance volontaire : l'assurance continuée⁵⁴, l'assurance facultative⁵⁵ et le rachat de périodes d'assurance⁵⁶.

► L'assurance continuée et l'assurance facultative

Quelle que soit la raison pour l'interruption ou la réduction de l'activité professionnelle, les personnes qui justifient de 12 mois d'assurance obligatoire pendant la période de 3 années précédant la perte de la qualité d'assuré obligatoire ou la réduction de l'activité professionnelle peuvent demander de continuer ou de compléter leur assurance. La période de référence de 3 ans est étendue pour autant et dans la mesure où elle se superpose à des périodes complémentaires ainsi qu'à des périodes d'assurance continuée antérieures ou correspondant au bénéfice de l'allocation d'inclusion du revenu d'inclusion sociale (REVIS) ou au bénéfice du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

⁵⁴ Article 173 du Code de la sécurité sociale

⁵⁵ Article 173 bis du Code de la sécurité sociale

⁵⁶ Article 174 du Code de la sécurité sociale

La demande pour l'assurance continuée doit impérativement être présentée au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)⁵⁷, au titre du régime auprès duquel l'assuré était affilié en dernier lieu, dans un délai de 6 mois suivant la perte de l'affiliation.

Les personnes qui ne remplissent pas les conditions pour être admises à l'assurance continuée peuvent, sur avis favorable du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), s'assurer facultativement pendant les périodes au cours desquelles elles n'exercent pas ou réduisent leur activité professionnelle pour des raisons familiales. Sont reconnues comme raisons familiales les périodes de mariage (ou de partenariat), d'éducation d'un enfant mineur ou d'aides et de soins assurés à une personne reconnue dépendante⁵⁸.

Pour être admis à l'assurance facultative les intéressés doivent justifier d'au moins 12 mois d'affiliation au titre de périodes effectives d'assurance obligatoire et ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans ni bénéficier d'une pension personnelle au moment de la demande.

Ainsi, tandis que l'affiliation dans l'assurance continuée est plus restrictive en ce qui concerne le moment de la demande (délai de 6 mois à partir de la perte de l'affiliation ; 12 mois d'assurance obligatoire au cours des 36 derniers mois), l'assurance facultative est plus restrictive en ce qui concerne la raison pour l'interruption ou la réduction de l'activité professionnelle (raisons familiales uniquement).

L'intéressé détermine librement l'assiette de cotisation de l'assurance continuée ou facultative et s'acquitte mensuellement des cotisations, fixées à 17 %, dues. Ces cotisations sont intégralement déductibles fiscalement⁵⁹.

Le montant minimum cotisable au titre de l'assurance continuée ou facultative correspond au salaire social minimum non qualifié. Ce minimum peut toutefois être porté à un tiers du salaire minimum pour une période ne dépassant pas cinq ans⁶⁰.

Le montant maximum cotisable correspond à la moyenne mensualisée des cinq revenus annuels cotisables les plus élevés, sans que ce maximum ne puisse être inférieur au double du salaire social minimum non qualifié.

Quant au calcul du plafond individuel

La moyenne des 5 revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance est déterminée en année de base 1984 et au nombre indice 100. Il ne suffit dès lors pas d'identifier les 5 montants les plus élevés sur l'extrait de carrière d'un assuré.

En effet, tout comme pour le calcul des pensions⁶¹, le revenu de chaque année est d'abord divisé par le facteur de revalorisation de l'année en question ainsi que par la moyenne de la côte d'application de cette année pour prendre en compte l'évolution tant du coût de la vie que des salaires réels. La moyenne des cinq revenus les plus élevés ainsi retenus sont à multiplier par l'indice en vigueur (au 1^{er} janvier 2026 celui-ci s'élève à 968,04) et le dernier facteur de revalorisation connu (au 1^{er} janvier 2026 celui-ci s'élève à 1,619) pour identifier le plafond individuel.

57 Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://ccss.public.lu/fr/particuliers/assures-volontaires/assurance-volontaire-pension/affiliation-volontaire-assurance-pension.html>

58 Article 2 du règlement grand-ducal modifié du 5 mai 1999

59 Article 110, point 4 de la loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

60 Article 4 du règlement grand-ducal modifié du 5 mai 1999

61 Voir point II.3.8. Exemples de calcul de pensions de vieillesse (anticipées) ou l'exemple à la page 40

EXEMPLE 1

Jean-Pierre a 57 ans et, au vu de sa carrière d'assurance, il sait que, s'il continue à travailler, il pourra partir en pension anticipée à l'âge de 63 ans. Toutefois, à l'âge de 57 ans, Jean-Pierre décide de cesser son activité professionnelle.

Si Jean-Pierre ne s'assure pas volontairement au titre de l'assurance pension, il n'aura pas droit à une pension de vieillesse anticipée et devra donc attendre son 65^e anniversaire pour bénéficier de la pension légale au Luxembourg.

Si son seul objectif est de préserver le droit à la pension anticipée, sans chercher à augmenter de manière significative ses droits, il peut opter pour des cotisations minimales, suffisantes pour valider les mois d'assurance. Dans ce cas, Jean-Pierre peut cotiser à hauteur d'un tiers du salaire minimum pendant cinq ans, puis, jusqu'au moment de l'ouverture de ses droits à pension, sur la base de l'intégralité du salaire minimum. La cotisation mensuelle s'élèverait ainsi à $17\% \times 2\,703,74 / 3 = 153,21$ euros pendant les cinq premières années, puis passerait à $17\% \times 2\,703,74 = 459,64$ euros par mois par la suite.

Si, en revanche, Jean-Pierre souhaite maximiser ses droits de pension, il peut cotiser sur la base du montant maximum cotisable. Ce maximum correspond soit à la moyenne mensualisée de ses cinq meilleurs revenus annuels, soit, si ce moment est supérieur, au double du salaire minimum. Ainsi, si à l'indice et au facteur de revalorisation actuels, ses 5 meilleures années correspondent à un salaire mensuel moyen de 7 000 euros, Jean-Pierre a la possibilité de cotiser sur base de ce niveau au maximum – et donc de s'acquitter de cotisations mensuelles à hauteur de $17\% \times 7\,000 = 1\,190$ euros.

Jean-Pierre a aussi la possibilité de choisir toute autre assiette de cotisation se situant entre le salaire minimum et son maximum cotisable.

En optant pour cette assurance continuée, Jean-Pierre reste éligible pour la pension anticipée à l'âge de 63 ans. À noter toutefois que les périodes d'assurance volontaire ne sont pas prises en compte avant l'âge de 60 ans, de sorte à ce qu'elles ne permettront pas à un assuré de partir avant cet âge.

EXEMPLE 2

Jean-Christophe a un salaire mensuel de 6 500 euros. Après la naissance de son enfant, il décide de réduire son activité professionnelle. Du fait qu'il continue à travailler, il continue d'être affilié au titre de l'assurance pension et n'a, en ce qui concerne le moment d'ouverture du droit à la pension, pas besoin de s'affilier volontairement au-delà de son assurance obligatoire.

Toutefois, si Jean-Christophe veut éviter une perte trop importante au niveau de sa pension, il dispose de la possibilité de compléter son assurance obligatoire par l'assurance continuée en versant des cotisations volontaires.

Supposons que, en moyenne mensuelle, pendant ses cinq meilleures années cotisables, Jean-Christophe avait un revenu, exprimé à l'indice et au facteur de revalorisation actuels, de 6 000 euros/mois.

Du fait de sa réduction de l'activité professionnelle il continue de toucher un salaire brut de 3 250 euros. Jean-Christophe peut alors choisir de compléter l'écart entre ses 3 250 euros de revenus effectifs et les 6 000 euros de revenus maximum cotisables, en s'acquittant de cotisations à hauteur de :

$17\% \text{ de } (6\,000 - 3\,250) = 467,50$ euros/mois.

À noter que, dans ce scénario Jean-Christophe ne réussit pas à combler entièrement l'écart par rapport à son activité à temps complet. En effet, en raison des règles en matière d'assurance continuée, et au vu des hypothèses sur sa carrière, il peut s'assurer au total pour un revenu de 6 000 euros/mois, tandis que s'il travaillait à temps plein il gagnerait 6 500 euros/mois.

► **Le rachat de périodes**

Sous condition qu'elles aient été affiliées obligatoirement pendant au moins 12 mois et qu'au moment de la demande elles n'aient ni dépassé l'âge de 65 ans ni droit à une pension personnelle, les personnes qui ont abandonné ou réduit leur activité professionnelle pour des raisons familiales peuvent couvrir ou compléter les périodes correspondantes par un achat rétroactif. Un tel achat rétroactif de périodes est aussi possible lorsqu'une personne a quitté un régime de pension étranger non visé par un instrument bi- ou multilatéral de

sécurité sociale ou un régime de pension d'une organisation internationale prévoyant un forfait de rachat ou un équivalent actuariel.

Les périodes pouvant être couvertes par un rachat de périodes ne peuvent pas se situer avant l'âge de 18 ans et doivent correspondre à ⁶² :

- des périodes de mariage ou de partenariat civil, ou
- des périodes d'éducation d'un enfant mineur, ou
- des périodes d'aides et de soins assurés à une personne reconnue dépendante ou bénéficiant d'une allocation de soins, d'une allocation spéciale pour personnes gravement handicapées, d'une majoration de la rente d'accident, ou d'une majoration du complément du revenu minimum garanti (RMG), ou
- des périodes d'affiliation à un régime de pension étranger non couvert par un accord bi- ou multilatéral ou à un régime de pension d'une organisation internationale, ou
- des périodes ayant donné lieu au paiement de l'indemnité accordée aux femmes fonctionnaires mariées ayant quitté le service avant le droit à pension (disposition abolie par une loi du 25 juillet 1985), ainsi que celles prévues par les dispositions afférentes de la législation régissant les autres régimes transitoires spéciaux, ou
- des périodes d'occupation auprès d'une représentation diplomatique, économique ou touristique luxembourgeoise à l'étranger se situant avant le 1^{er} septembre 2000.

La demande en vue d'un achat rétroactif de périodes d'assurance doit être présentée auprès de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) ⁶³ qui peut demander à l'intéressé de fournir les pièces justificatives au sujet des périodes ci-dessus.

Généralement, pour un mois d'assurance à couvrir rétroactivement, il est mis en compte, à la demande de l'intéressé, un revenu cotisable correspondant soit au salaire minimum non qualifié pendant ces périodes, soit à des multiples de 1,5, de 2,0 ou de 2,5 de ce minimum. En aucun cas, les revenus portés en compte au titre de l'assurance obligatoire et de l'achat rétroactif ne peuvent dépasser le maximum cotisable en vigueur auprès de la CNAP pendant l'année calendaire en question.

Le montant à verser pour la couverture rétroactive des périodes d'assurance est calculé sur base du revenu choisi par l'assuré à l'aide du taux de cotisation global applicable au moment de la réception de la demande. Le montant nominal des cotisations ainsi calculées est augmenté des intérêts composés au taux de 4 % l'an. Les intérêts courent par année pleine à partir de l'année qui suit celle à couvrir rétroactivement jusqu'à la fin de l'année précédant celle de la réception de la demande. La charge du montant des cotisations est répartie entre l'intéressé et l'État à raison de 2/3 pour l'intéressé et 1/3 pour l'État. Ces cotisations sont intégralement déductibles fiscalement ⁶⁴.

⁶² Article 10 du règlement grand-ducal modifié du 5 mai 1999

⁶³ Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

⁶⁴ Article 110, point 4 de la loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

Année	1 x SSM		2,5 x SSM		Plafond cotisable
	Revenu nominal	Coût du rachat	Revenu nominal	Coût du rachat	
1974	3 062,04	3 847,34	7 655,04	9 618,26	12 067,46
1975	3 899,40	4 711,01	9 748,56	11 777,59	14 067,96
1976	4 285,80	4 978,68	10 714,44	12 446,64	17 771,49
1977	4 779,12	5 338,23	11 947,80	13 345,57	19 067,97
1978	5 168,28	5 550,88	12 920,64	13 877,14	19 821,57
1979	5 374,44	5 550,29	13 436,04	13 875,67	21 276,01
1980	5 705,16	5 665,22	14 262,72	14 162,88	22 820,16
1981	6 277,44	5 993,75	15 693,60	14 984,37	25 109,56
1982	6 661,68	6 115,98	16 654,20	15 289,96	26 646,72
1983	7 130,28	6 294,42	17 825,76	15 736,10	28 521,19
1984	7 535,88	6 396,61	18 839,64	15 991,47	30 143,36
1985	7 740,00	6 317,87	19 350,12	15 793,06	30 960,29
1986	8 068,32	6 331,87	20 170,80	15 829,69	32 273,58
1987	8 208,12	6 193,83	20 520,36	15 484,63	32 833,20
1988	8 225,28	5 968,06	20 563,20	14 920,15	32 901,57
1989	8 961,84	6 252,39	22 404,60	15 630,98	35 847,39
1990	9 261,48	6 212,93	23 153,76	15 532,34	37 046,60
1991	10 152,12	6 548,46	25 380,12	16 371,03	40 608,53
1992	10 655,52	6 608,82	26 638,80	16 522,04	53 278,00
1993	11 613,12	6 925,72	29 032,80	17 314,29	58 066,01
1994	12 033,84	6 900,60	30 084,60	17 251,49	60 169,51
1995	12 906,84	7 116,54	32 267,04	17 791,32	64 534,12
1996	13 012,68	6 898,94	32 531,52	17 247,26	65 062,83
1997	13 737,60	7 003,15	34 343,88	17 507,81	68 687,48
1998	13 765,56	6 747,50	34 413,84	16 868,72	68 827,34
1999	14 090,16	6 640,97	35 225,40	16 602,43	70 451,07
2000	14 472,00	6 558,60	36 180,00	16 396,49	72 360,12
2001	15 388,20	6 705,59	38 470,44	16 763,94	76 940,75
2002	15 708,36	6 581,83	39 270,96	16 454,60	78 541,90
2003	16 596,00	6 686,30	41 490,00	16 715,75	82 979,85
2004	16 940,64	6 562,64	42 351,72	16 406,66	84 703,29
2005	17 711,16	6 597,25	44 277,96	16 493,14	88 556,01
2006	18 078,60	6 475,11	45 196,56	16 187,80	90 393,32
2007	18 843,36	6 489,44	47 108,40	16 223,61	94 216,80
2008	19 235,88	6 369,83	48 089,64	15 924,55	96 179,40
2009	20 111,04	6 403,49	50 277,72	16 008,77	100 555,26
2010	20 445,48	6 259,60	51 113,52	15 648,94	102 226,98
2011	21 222,48	6 247,58	53 056,32	15 618,98	106 112,58
2012	21 753,00	6 157,46	54 382,32	15 393,60	108 764,49
2013	22 630,80	6 159,55	56 577,00	15 398,87	113 153,85
2014	23 052,36	6 032,97	57 630,96	15 082,44	115 261,56
2015	23 075,52	5 806,76	57 688,80	14 516,90	115 377,84
2016	23 075,52	5 583,42	57 688,80	13 958,56	115 377,84
2017	23 983,08	5 579,83	59 957,52	13 949,52	119 915,16
2018	24 232,80	5 421,08	60 582,12	13 552,73	121 164,06
2019	25 077,00	5 394,17	62 692,56	13 485,44	125 385,00
2020	25 703,88	5 316,36	64 259,76	13 290,91	128 519,64
2021	26 588,28	5 287,77	66 470,52	13 219,39	132 941,16
2022	26 588,28	5 287,77	66 470,52	13 190,48	137 956,23
2023	30 106,44	5 535,73	75 266,16	13 839,34	150 532,12
2024	30 851,16	5 454,49	77 127,96	13 636,22	154 255,68
2025	32 181,12	5 470,79	80 452,68	13 676,96	160 905,28

EXEMPLE

De novembre 2004 à février 2006 Marie-Claude a interrompu son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants mineurs d'âge.

Si Marie-Claude veut couvrir cette période par un revenu cotisable lui permettant d'augmenter les droits à la pension et de valider des mois potentiellement nécessaires pour partir en pension anticipée, elle a la possibilité de recourir à l'achat rétroactif de ces mois.

Dans le cas où elle opte pour l'achat des mois en question sur base du salaire minimum, le coût du rachat s'élève à :

- pour 2004 : $2/12 \times 6\,562,64 = 1\,093,77$ euros
- pour 2005 : $12/12 \times 6\,597,25 = 6\,597,25$ euros
- pour 2006 : $2/12 \times 6\,475,11 = 1\,079,19$ euros

Pour le calcul de la pension, ces 16 mois seront désormais pris en compte comme si Marie-Claude avait travaillé au salaire minimum pendant cette période.

Si Marie-Claude fait l'achat en 2027 au lieu de 2026, le prix du rachat augmente de 4 %.

LE RACHAT DE PÉRIODES EN CAS DE DIVORCE

Depuis le 1^{er} novembre 2018 et la réforme du divorce, les époux qui ont interrompu leur carrière professionnelle ont la possibilité de racheter ces années pour leur retraite, pour moitié à charge de l'ancien conjoint ; mais cela sous certaines conditions.

En effet, la législation permet dorénavant qu'en cas d'abandon ou de réduction de l'activité professionnelle par un conjoint au cours du mariage pendant une période qui prend fin au plus tard à la date de la requête de divorce, celui-ci peut demander, avant le jugement de divorce et à condition qu'au moment de la demande il n'ait pas dépassé l'âge de 65 ans, au tribunal de procéder ou de faire procéder au calcul d'un montant de référence pour le rachat rétroactif, basé sur la différence entre les revenus respectifs des conjoints pendant la période d'abandon ou de réduction de l'activité professionnelle.

L'époux demeuré actif contribue pour moitié au coût du rachat dans les limites de l'actif constitué des biens communs ou indivis disponible après règlement du passif.

Le conjoint qui a abandonné ou réduit son activité peut renoncer à ce rachat rétroactif. Cette renonciation peut intervenir jusqu'au jugement de divorce. Elle ne peut intervenir avant l'introduction de la requête de divorce.

2.3.4. La détermination des unités d'assurance

Les périodes d'assurance sont comptées par mois de calendrier. Compte pour un mois entier les mois représentant, soit 64 heures de travail lorsqu'il s'agit de périodes d'activité professionnelle, soit dix jours civils dans les autres cas⁶⁵.

Les fractions de mois inférieures à ces seuils sont reportées aux mois suivants et mises en compte le premier mois où le total des heures d'activité aura, compte tenu du report, atteint le seuil prévu, alors que les revenus cotisables sont portés en compte pour le mois auquel ils se rapportent.

EXEMPLE

Jean-Luc travaille 60 heures au mois de février, 50 heures au mois de mars et 40 heures le mois d'avril.

Le mois de février n'est pas validé du fait que Jean-Luc a travaillé moins de 64 heures ce mois-là. Les 60 heures de ce mois sont reportées au mois suivant.

Ainsi, le mois de mars, même s'il ne comptabilise que 50 (<64) heures de travail sera validé en tant que mois d'assurance du fait du report des 60 heures du mois précédent. En effet, il sera considéré comme s'il y avait 110 heures (50+60) de travail.

65 Article 175 du Code de la sécurité sociale

Étant donné qu'au mois d'avril Jean-Luc cumule seulement 40 heures, et qu'il n'y a pas de report du mois précédent, ce mois-là ne sera pas considéré pour déterminer sa durée de carrière.

Concrètement, une personne qui, pendant 12 mois, travaille entre 32 et 61 heures par mois, n'aura validé que 6 mois au titre de l'assurance pension.

À noter que, lorsqu'il y a concours de plusieurs périodes d'assurance au cours d'un même mois calendaire, la mise en compte ne peut excéder un mois. Ainsi, additionner simplement les périodes d'assurance validées dans différents pays à celles validées au Luxembourg, sans tenir compte d'éventuelles superpositions, risque de surestimer la période d'assurance totale d'un assuré.

EXEMPLE 1

Marie-Paule est assurée à titre obligatoire à l'assurance pension luxembourgeoise du fait de son activité salariée. Simultanément, elle travaille en tant qu'indépendante en France où elle paie des cotisations à la caisse de pension française.

Même si sur son relevé de carrière français, elle cumule des trimestres en France, et sur son extrait de carrière luxembourgeois elle cumule des mois au Luxembourg, pour une période donnée, un mois ne comptera qu'une seule fois pour déterminer la durée de son stage : soit au Luxembourg, soit en France.

La superposition de plusieurs périodes d'assurance ne lui permet donc pas de partir plus tôt en pension (anticipée). Pour déterminer sa durée de stage au titre de l'assurance pension, elle ne peut donc pas simplement additionner les mois figurant sur son extrait français et son extrait luxembourgeois.

EXEMPLE 2

Jean-François suit un parcours universitaire qui pourra lui être reconnu au titre de périodes d'assurance complémentaire.

Pendant plusieurs mois de ses années d'études, Jean-François exerce une activité professionnelle.

Un mois ne pouvant être validé deux fois, en l'occurrence au titre des périodes d'études et de l'activité professionnelle, chaque mois d'activité professionnelle supplante le mois de période d'études.

2.3.5. La restitution de cotisations remboursées

Les personnes qui ont bénéficié d'un remboursement de cotisations peuvent faire revivre les droits attachés initialement aux périodes d'assurance afférentes en restituant le montant des cotisations remboursées à condition qu'au moment de la demande elles n'aient ni dépassé l'âge de 65 ans ni droit à une pension personnelle.

La restitution comprend le montant des cotisations remboursées, revalorisées compte tenu d'intérêts composés au taux de 4 % par année pleine à partir de l'année qui suit celle du remboursement des cotisations jusqu'à la fin de l'année précédant celle de la restitution des cotisations. Le montant ainsi déterminé doit être réglé, sous peine de déchéance, dans les 3 mois qui suivent la notification de la décision.

Les cotisations restituées sont déductibles fiscalement⁶⁶.

2.4. LA TOTALISATION DES PÉRIODES

Au moment de la retraite, toutes les périodes de cotisation réalisées, soit dans un pays membre de l'AELE (c'est-à-dire l'Union européenne, l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein et la Suisse), soit dans un pays avec lequel le Luxembourg dispose d'un accord en matière de sécurité sociale⁶⁷, sont prises en compte et totalisées pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension de vieillesse. Chaque État est donc tenu de prendre en compte les périodes d'assurance qui ont été effectuées dans les autres pays.

⁶⁶ Article 110, point 4 de la loi sur l'impôt sur le revenu (LIR)

⁶⁷ La liste des pays avec lesquels le Luxembourg dispose d'un tel accord peut être trouvée ici : <https://www.secu.lu/conv-internationales/>.

C'est le principe de la totalisation des périodes d'assurance⁶⁸ qui garantit que les périodes d'assurance ou de travail accomplies dans un État seront prises en compte, si nécessaire, pour ouvrir le droit à prestations dans un autre État.

À noter toutefois que le droit à la pension dans un pays n'enclenche pas automatiquement ce droit dans les autres pays – les conditions d'ouverture du droit, notamment liées à l'âge, pouvant diverger d'un pays à l'autre.

EXEMPLE

Marie-Rose a travaillé 17 ans en Belgique, 18 ans en France et 5 ans au Luxembourg. À l'âge de 57 ans, elle peut ainsi faire valoir ses droits à la pension au Luxembourg, sachant que pour déterminer sa durée de stage, toutes les années (17 + 18 + 5) sont prises en compte.

Toutefois à ce moment, elle pourra toucher sa pension luxembourgeoise uniquement et elle devra attendre d'atteindre l'âge légal en France ou en Belgique pour toucher les pensions respectives de ces pays.

Si, du fait d'une carrière très courte au Luxembourg, la pension luxembourgeoise serait insuffisante pour Marie-Rose, alors elle sera implicitement contrainte de prolonger sa carrière jusqu'à l'âge légal français ou belge – pour pouvoir toucher ces pensions aussi – même si elle a droit à la pension luxembourgeoise bien avant cet âge.

2.5. LE PROLONGEMENT VOLONTAIRE DE LA CARRIÈRE D'ASSURANCE

Une personne qui remplit les conditions pour une pension de vieillesse anticipée n'est pas tenue de la demander immédiatement et peut tout à fait prolonger sa carrière de quelques mois ou de plusieurs années si elle le souhaite. Ce choix permet de rester en emploi au-delà de la première date possible de départ et de différer l'entrée en jouissance de la pension.

La poursuite de l'activité professionnelle se traduit par l'acquisition de droits supplémentaires, ce qui conduit mécaniquement à une augmentation du montant de la pension future. Chaque mois ou année supplémentaire validé se reflète dans la formule de calcul de la pension, via des majorations proportionnelles augmentées⁶⁹. L'impact du prolongement de la carrière sur le niveau de la pension peut être simulé à l'aide de notre estimateur de pensions⁷⁰.

Parallèlement, l'abattement de maintien dans la vie professionnelle, introduit par la loi du 19 décembre 2025 avec effet au 1^{er} janvier 2026, vise à encourager ce report de la pension anticipée en accordant un avantage fiscal ciblé aux assurés qui continuent à travailler alors qu'ils remplissent déjà les conditions d'une pension de vieillesse anticipée. Concrètement, les assurés qui disposent d'un droit à la pension anticipée, mais choisissent de ne pas en faire usage (immédiatement) et de poursuivre une activité professionnelle, peuvent bénéficier d'un abattement fiscal mensuel de 750 euros. Dans ce cadre, un montant de 750 euros est défiscalisé chaque mois du revenu professionnel de l'assuré, ce qui réduit la base imposable, et donc l'impôt dû.

L'abattement de maintien dans la vie professionnelle doit faire l'objet d'une demande auprès de l'Administration des contributions directes. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat de la CNAP attestant que le contribuable remplit les conditions d'attribution à la pension⁷¹. Pour bénéficier de l'abattement, le salarié fait inscrire l'abattement sur sa fiche de retenue d'impôt en joignant le certificat sous-rubrique à sa demande de rectification de la fiche d'impôt (formulaire 164⁷²). Si l'abattement n'est pas appliqué via la retenue à la source, il peut encore être demandé dans la déclaration d'impôt ou lors du décompte annuel.

68 Article 6 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

69 Voir point II.3.2. Les majorations proportionnelles et II.3.8. Exemples de calcul de pension de vieillesse (anticipée) pour plus d'explications sur le calcul de la pension

70 <https://calculatrice.pensions.lu/>

71 La démarche pour la demande d'un tel certificat peut être faite via ce lien : <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/pension/assurance-pension/certificat-cnap-abattement-fiscal.html>

72 Le formulaire peut être trouvé sur : https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/fiches_d_impot.html

3. LE CALCUL DE LA PENSION DE VIEILLESSE

La pension de vieillesse mensuelle se compose des majorations proportionnelles et des majorations forfaitaires. Les majorations forfaitaires sont accordées en fonction de la durée d'assurance, tandis que les majorations proportionnelles sont accordées en fonction des revenus professionnels cotisables réalisés au cours de la carrière d'assurance.

À la pension mensuelle s'ajoute, pour le mois de décembre, l'allocation de fin d'année.

Le calcul des pensions se fait d'abord au nombre indice 100 du coût de la vie du 1^{er} janvier 1948 et à l'année de base 1984. Cela permet de comparer les salaires des différentes années. Une fois cette étape réalisée, les pensions bénéficient d'une double adaptation. Elles sont adaptées à l'évolution réelle des salaires (revalorisation et réajustement) ainsi qu'au coût de la vie (indexation).

Afin de faciliter le calcul des pensions, sans qu'il ne soit nécessaire de se référer aux formules présentées dans cette section, notre Chambre a développé un outil permettant d'estimer le montant de la pension et d'en projeter l'évolution en fonction de la durée de prolongation de la carrière ainsi que du revenu cotisable perçu durant cette période. Ce simulateur est accessible en ligne à l'adresse : calculatrice.pensions.lu.

3.1. LES MAJORATIONS FORFAITAIRES

Les majorations forfaitaires sont accordées en fonction de la durée de l'assurance et sont indépendantes du niveau des revenus de l'assuré. Pour calculer cette durée, sont prises en compte les périodes d'assurance obligatoire, d'assurance continuée, d'assurance facultative, les périodes d'achat rétroactif et les périodes complémentaires, sans que le nombre d'années mises en compte ne puisse dépasser 40.

Avant la réforme de 2012, le montant des majorations forfaitaires pour une carrière d'assurance de 40 années s'élevait à 23,5 % du montant de référence. Ce dernier constitue un paramètre servant à déterminer certains seuils en relation avec le calcul des pensions. Il est fixé à 2 085 euros par an, au nombre 100 de l'indice du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 et pour l'année de base 1984⁷³.

Or, la loi du 21 décembre 2012 a prévu l'augmentation graduelle des majorations forfaitaires selon l'année de départ à la retraite. En 2026, le montant des majorations forfaitaires pour une carrière complète (40 années) s'élève à 25,075 % du montant de référence, pour atteindre 28 % en 2052. Ce montant est identique pour chaque assuré. Le pourcentage applicable selon l'année de départ en retraite est indiqué dans le tableau à la page 41.

Les majorations forfaitaires s'acquièrent par 1/40 par année, accomplie ou commencée, sans que le nombre d'années mises en compte ne puisse dépasser 40.

Pour une carrière complète (de 40 ans ou plus), les majorations forfaitaires correspondent ainsi à : 25,075 % de 2 085, soit à 522,81 euros par an au nombre 100 de l'indice du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 et pour l'année de base 1984. Relevés en euros d'aujourd'hui ce montant correspond à : $522,81 \times 9,6804 \times 1,57 = 7\,945,79$ euros par an, soit à 662,15 euros mensuels.

EXEMPLE 1

Jean-Pierre part à la retraite en 2026 et justifie de 33 ans et 3 mois d'assurance auprès de la CNAP. Il obtiendra des majorations forfaitaires égales à 34/40 de 522,81 euros, ce qui équivaut à 444,39 euros par an au nombre indice 100 du coût de la vie du 1^{er} janvier 1948 et à l'année de base 1984. Ceci correspond, au 1^{er} janvier 2026, à :

$$\begin{aligned} & 444,39 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel}/100 \\ & = 444,39 \times 1,57 \times 9,6804 \\ & = 6\,753,94 \text{ euros par an, soit à } 562,83 \text{ euros par mois.} \end{aligned}$$

⁷³ Relevé au facteur de revalorisation et à l'indice d'aujourd'hui, le montant de référence correspond à peu près au niveau du salaire social minimum non qualifié.

EXEMPLE 2

Jean-Charles part à la retraite en 2026 et justifie de 43 ans et 9 mois d'assurance auprès de la CNAP. Il obtiendra des majorations forfaitaires égales à 40/40 de 522,81 euros par an au nombre indice 100 du coût de la vie du 1^{er} janvier 1948 et à l'année de base 1984. Ceci correspond, au 1^{er} janvier 2026, à :

$$\begin{aligned} & 522,81 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel}/100 \\ & = 522,81 \times 1,57 \times 9,6804 \\ & = 7\,945,79 \text{ euros par an, soit à } 662,15 \text{ euros par mois.} \end{aligned}$$

3.2. LES MAJORATIONS PROPORTIONNELLES

Les majorations proportionnelles correspondent au produit de la multiplication d'un taux de pourcentage (qui change suivant l'année de départ à la retraite) par la somme des revenus cotisables mis en compte.

Avant la réforme apportée par la loi du 21 décembre 2012, ce taux de pourcentage était fixé à 1,85. Or, la nouvelle loi prévoit une réduction graduelle de ce taux qui passe ainsi de 1,85 à 1,6 %, à l'horizon 2052. Pour l'assuré dont le début du droit à la pension est l'année 2026, ce taux n'est déjà plus que de 1,763 %. Pour les personnes partant à la retraite les années suivantes, ce taux se réduit progressivement pour atteindre 1,6 % en 2052. Le pourcentage applicable selon l'année de départ en retraite est indiqué dans le tableau à la page 41.

Ce taux peut être augmenté avec des majorations proportionnelles échelonnées qui sont conditionnées par 2 critères : l'âge et la durée des périodes d'assurance obligatoire.

La réforme de 2012 redéfinit les conditions d'octroi et le niveau des majorations proportionnelles échelonnées. Désormais, l'octroi est soumis à une seule condition de seuil minimal, égal à la somme de l'âge et des périodes d'assurance obligatoire, qui évolue selon l'année de départ à la retraite. Ce seuil se situe à 93 en 2013 pour atteindre progressivement 100 en 2052.

Le taux des majorations proportionnelles échelonnées est augmenté graduellement selon l'année de départ à la retraite : de 0,011 % par année supplémentaire au-delà du seuil (par rapport au taux « normal » décrit ci-dessus) en 2013 à 0,025 % en 2052.

Concrètement, l'augmentation du taux des majorations proportionnelles se calcule sur base de la différence entre, d'une part, l'âge du bénéficiaire augmenté du nombre d'années de cotisations (uniquement les années entières au titre des périodes effectives d'assurance obligatoire) et, d'autre part, le seuil de référence de l'année de départ en pension (fixé à 95 pour l'année 2026). Ainsi, pour chaque unité dépassant ce seuil, une augmentation du taux des majorations proportionnelles est prévue (de 0,016 % pour l'année 2026). Toutefois, le taux de majorations proportionnelles ne peut dépasser au total 2,05 %.

Si la nouvelle formule donne des majorations proportionnelles échelonnées plus significatives que sous l'ancienne législation, les conditions d'octroi sont également de plus en plus restrictives au fil du temps. Ainsi, en 2052, un assuré âgé de 60 ans qui justifie de 40 années de carrière ne pourra plus bénéficier de l'augmentation échelonnée (40 + 60 = 100).

EXEMPLE

Marie-Louise part en pension en 2026 à l'âge 60 ans et 3 mois et justifie 40 ans et 11 mois de périodes obligatoires. Le taux de majorations proportionnelles s'appliquant à elle s'élève alors à :

$$60 + 40 = 100$$

$$100 - 95 = 5$$

$$5 \times 0,016 \% = 0,08 \% \text{ d'augmentation échelonnée du taux des majorations proportionnelles qui s'élève ainsi à } 1,763 \% + 0,08 \% = 1,843 \%$$

En revanche, en 2052, un prétendant à la retraite du même âge (60) et ayant la même durée de cotisation (40) ne bénéficiera d'aucune augmentation de son taux des majorations proportionnelles. En effet, le seuil sera alors fixé à 100 (100 - 100 = 0).

Pour obtenir la somme des revenus cotisables intervenant dans le calcul des majorations proportionnelles, ceux-ci sont réduits par année calendaire au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 sur la base de la moyenne annuelle des côtes d'application de l'échelle mobile des salaires.

Ensuite, ces montants sont portés au niveau de vie d'une année de base qui est 1984. À cet effet, ils sont divisés par des facteurs de revalorisation qui expriment la relation entre le niveau moyen des salaires bruts de chaque année calendaire et celui de l'année de base. Si le facteur de revalorisation d'une année en question n'est pas encore connu, alors le taux de la dernière année dont il est connu est utilisé pour le passage en année de base 1984.

À noter que la somme de tous les revenus cotisables au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie et en année de base 1984, figure sur l'extrait de carrière, en bas à gauche du document, précédée par « B-- ».

EXEMPLE

Afin de transformer un revenu de 1990 équivalent à 21 969,48 euros (tel qu'il est renseigné dans l'extrait de carrière fourni par le Centre commun de la sécurité sociale) à un revenu en indice 100 et base 1984, il convient alors de le diviser par la moyenne de la côte d'application de 1990 et par le facteur de revalorisation de cette année (ces montants figurent dans le tableau à la page 43).

Ainsi, un revenu de 21 969,48 euros en 1990 correspond à un revenu de :

$$21\,969,48 / 4,5786 / 1,103$$

= 4 350,22 euros au nombre indice 100 du coût de la vie du 1^{er} janvier 1948 et à l'année de base 1984

Il est procédé à un tel calcul pour chacune des années pour lesquelles un assuré a des revenus cotisables. La somme de ces revenus est ensuite multipliée par le taux de majorations proportionnelles (échelonnées) applicable à l'assuré.

Pour les baby-years, est mise en compte la moyenne mensuelle des revenus cotisables portés en compte au titre de périodes d'assurance obligatoire au cours des 12 mois d'assurance précédant immédiatement celui de l'accouchement ou de l'adoption, déduction faite des revenus cotisables portés en compte au profit des intéressés à un autre titre. Ce revenu mis en compte ne peut être inférieur à 270,28 euros par enfant et par mois au nombre indice 100 du coût de la vie du 1^{er} janvier 1948 et à l'année de base 1984 (4 235,98 euros au 1^{er} janvier 2026).



► Tableau des taux des majorations forfaitaires, ainsi que des taux, seuils et augmentations échelonnées des majorations proportionnelles, selon l'année de départ en retraite.

Année	Majorations forfaitaires	Majorations proportionnelles		
	Taux (%)	Taux de base (%)	Seuil d'échelonnement	Taux de majoration (%)
2013	23,613	1,844	93	0,011
2014	23,725	1,838	93	0,011
2015	23,838	1,832	93	0,012
2016	23,95	1,825	93	0,012
2017	24,063	1,819	93	0,012
2018	24,175	1,813	94	0,013
2019	24,288	1,807	94	0,013
2020	24,4	1,8	94	0,013
2021	24,513	1,794	94	0,014
2022	24,625	1,788	94	0,014
2023	24,738	1,782	94	0,015
2024	24,85	1,775	95	0,015
2025	24,963	1,769	95	0,015
2026	25,075	1,763	95	0,016
2027	25,188	1,757	95	0,016
2028	25,300	1,75	95	0,016
2029	25,413	1,744	95	0,017
2030	25,525	1,738	96	0,017
2031	25,638	1,732	96	0,018
2032	25,750	1,725	96	0,018
2033	25,863	1,719	96	0,018
2034	25,975	1,713	96	0,019
2035	26,088	1,707	97	0,019
2036	26,200	1,700	97	0,019
2037	26,313	1,694	97	0,020
2038	26,425	1,688	97	0,020
2039	26,538	1,682	97	0,021
2040	26,650	1,675	97	0,021
2041	26,763	1,669	98	0,021
2042	26,875	1,663	98	0,022
2043	26,988	1,657	98	0,022
2044	27,100	1,650	98	0,022
2045	27,213	1,644	98	0,023
2046	27,325	1,638	98	0,023
2047	27,438	1,632	99	0,024
2048	27,55	1,625	99	0,024
2049	27,663	1,619	99	0,024
2050	27,775	1,613	99	0,025
2051	27,888	1,607	99	0,025
2052	28,000	1,600	100	0,025

3.3. L'ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

La loi du 28 juin 2002 a introduit une allocation de fin d'année en faveur des personnes qui ont droit à une pension au 1^{er} décembre ⁷⁴.

Pour les bénéficiaires d'une pension de vieillesse, d'invalidité, ou de survie, l'allocation équivaut à 1,67 euros pour chaque année d'assurance, accomplie ou commencée, au titre de périodes d'assurance obligatoire, d'assurance continuée, d'assurance facultative, de périodes d'achat rétroactif et de périodes complémentaires, sans que le nombre d'années mises en compte ne puisse dépasser 40. Ce montant correspond au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 et à l'année de base 1984.

Le bénéficiaire d'une pension qui a totalisé 40 années (ou plus) d'assurance a donc droit, en décembre 2026, à une l'allocation qui s'élève à : $1,67 \times 1,57 \times 9,6804 = 25,3810$ euros par année d'assurance reconnue, soit à un montant annuel de 1 015,24 euros pour une carrière complète d'au moins 40 ans.

Si la pension n'est pas versée au bénéficiaire pour l'année civile entière, l'allocation se réduit à 1/12 pour chaque mois de calendrier entier.

Le montant de l'allocation n'est pas pris en compte pour l'application des dispositions relatives au concours de pensions avec d'autres revenus ⁷⁵, mais il est réduit dans la même mesure que la pension par l'effet de ces dispositions.

À noter que depuis la loi du 21 décembre 2012 le maintien de l'allocation de fin d'année est lié au taux de cotisation. Suite à la nouvelle réforme de 2025, la loi prévoit dorénavant que, si le taux de cotisation globale en matière d'assurance pension dépasse 25,5 %, l'allocation de fin d'année n'est plus due.

3.4. L'INDEXATION, LA REVALORISATION ET LE RÉAJUSTEMENT

Les pensions bénéficient d'une double adaptation. Par la revalorisation et le réajustement, elles sont adaptées à l'évolution réelle des salaires et, par l'indexation, elles sont adaptées à l'indice du coût de la vie, donc aux prix de la consommation.

3.4.1. L'indexation des pensions

Les pensions sont calculées au nombre 100 de l'indice pondéré du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 de sorte à prendre en compte l'évolution des salaires pendant la carrière de l'assuré par le mécanisme de l'échelle mobile des salaires (tranches indiciaires).

Après qu'elles aient été accordées, les pensions évoluent avec l'échelle mobile des salaires, tout comme les salaires et traitements.

3.4.2. La revalorisation des pensions

La loi du 21 décembre 2012 introduit une différenciation entre, d'une part, le mécanisme de revalorisation des salaires, à savoir l'actualisation des salaires inscrits dans la carrière en valeur année de base 1984 au niveau des salaires de l'économie au moment du calcul de la pension et, d'autre part, le mécanisme de réajustement qui consiste à ajuster annuellement, au cours de la retraite, le niveau des pensions à l'évolution des salaires.

Concernant la revalorisation au moment de l'attribution de la pension, la loi dispose que le montant des pensions en année de base 1984 sont multipliées par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début du droit à la pension. Ce facteur de revalorisation est fixé par règlement grand-ducal.

Concrètement, pour le calcul de la pension d'un assuré qui part en pension en 2026, l'on applique le facteur de revalorisation de 2022 qui est fixé à 1,57.

⁷⁴ Article 219 bis du Code de la sécurité sociale

⁷⁵ Voir point II.4. Le cumul d'une pension de vieillesse (anticipée) avec d'autres revenus

Année	Facteur de revalorisation	Indice	Année	Facteur de revalorisation	Indice
1976	0,909	259,56	2001	1,299	587,24
1977	0,926	278,34	2002	1,316	599,46
1978	0,943	289,42	2003	1,325	611,92
1979	0,962	300,97	2004	1,337	624,63
1980	0,971	319,48	2005	1,350	640,24
1981	0,980	340,92	2006	1,368	653,52
1982	1,000	358,31	2007	1,377	668,46
1983	0,99	383,51	2008	1,391	682,39
1984	1,000	405,33	2009	1,403	699,44
1985	1,010	416,31	2010	1,418	711,07
1986	1,033	424,43	2011	1,424	724,34
1987	1,044	428,67	2012	1,420	742,44
1988	1,057	429,56	2013	1,426	761
1989	1,088	443,04	2014	1,433	775,17
1990	1,103	457,86	2015	1,446	775,17
1991	1,129	475,12	2016	1,450	775,17
1992	1,140	490,02	2017	1,462	794,54
1993	1,164	505,37	2018	1,484	802,82
1994	1,183	521,18	2019	1,503	814,4
1995	1,202	530,94	2020	1,520	834,76
1996	1,211	535,29	2021	1,553	839,98
1997	1,218	547,56	2022	1,570	871,66
1998	1,233	548,67	2023	1,595	921,63
1999	1,255	554,38	2024	1,619	944,43
2000	1,277	569,41	2025	1,619	960,17

3.4.3. Le réajustement des pensions

Quant au réajustement des pensions au cours de la retraite, la loi du 21 décembre 2012 prévoit un nouveau mécanisme afin que l'ajustement des pensions aux salaires réels ne soit plus automatique et dépende de la situation financière du régime de pension. Au cas où la prime de répartition pure⁷⁶ dépasse le taux de cotisation global, et donc que les dépenses courantes de la CNAP dépassent les recettes en cotisations, un mécanisme modérateur est déclenché et le réajustement des pensions en cours de liquidation sera, au plus, égal à la moitié de l'évolution des salaires.

Concrètement, les pensions auxquelles l'on a appliqué le mécanisme de revalorisation et d'indexation, décrits ci-dessus, sont multipliées par le produit des différents facteurs de réajustement déterminés par année calendaire, et ce, à partir de l'année postérieure au début du droit à la pension.

Pour une année calendaire, l'on obtient le facteur de réajustement en ajoutant à 1 le produit de la multiplication du taux de variation annuel du facteur de revalorisation, entre l'avant-dernière année et l'année précédant celle-ci, par le modérateur de réajustement applicable pour l'avant-dernière année.

La loi fixe ce modérateur de réajustement à 1. Tous les ans, le gouvernement examine s'il y a lieu de procéder ou non à la révision du modérateur de réajustement par la voie législative. Si la prime de répartition pure de l'avant-dernière année précédant celle de la révision dépasse le taux de cotisation global, le gouvernement soumet à la Chambre des députés un rapport accompagné, le cas échéant, d'un projet de loi portant une nouvelle fixation du modérateur de réajustement à une valeur inférieure ou égale à 0,5 pour les années à partir de l'année précédant la révision.

⁷⁶ Voir point I.3.2. La prime de répartition pure

Toutefois, le modérateur de réajustement peut de nouveau être augmenté à une valeur ne dépassant pas 1 pour les années à partir de l'année précédant la révision, si le taux de cotisation global pour l'avant-dernière année précédant celle de la révision dépasse la prime de répartition pure.

EXEMPLE

Marie-Louise a une pension de 3 500 euros en 2025. En janvier 2026, comme pour chacune des années, les pensions en cours, comme celle de Marie-Louise, sont réajustées avec le facteur de réajustement de 2026.

Facteur de réajustement de 2026 :

$1 + (\text{variation du facteur de revalorisation de 2024 par rapport au facteur de revalorisation de 2023}) \times \text{modérateur de 2024}$

Fixés par règlement grand-ducal, le facteur de revalorisation de 2023 s'élève à 1,595 et celui de 2024 à 1,619. Cela représente une hausse de 1,5 %.

Le modérateur de réajustement de l'année 2024 est resté fixé à 1.

$1 + 0,015 \times 1 = 1,015$

La pension de Marie-Louise, comme celle de tous les autres retraités augmentera donc de 1,5 %.

À partir de janvier 2026 la pension de Marie-Louise s'élève donc à $3\,500 \times 1,015 = 3\,552,50$ euros.

3.5. LA PENSION MINIMALE

Aucune pension de vieillesse ne peut être inférieure à 90 % du montant de référence (fixé, au nombre 100 de l'indice du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 et pour l'année de base 1984, à 2 085 euros par an) lorsque l'assuré a couvert au moins un stage de 40 années au titre de périodes d'assurance obligatoire, d'assurance continuée, d'assurance facultative, de périodes d'achat rétroactif ou de périodes complémentaires⁷⁷.

Si l'assuré n'a pas accompli ce stage de 40 années, mais justifie de 20 années d'assurance au titre des mêmes périodes, la pension minimale se réduit de 1/40 pour chaque année, même commencée, manquante.

En janvier 2026, la pension mensuelle minimale d'un assuré qui justifie de 40 années d'affiliation équivaut à :

$$\begin{aligned} & 90 \% \text{ de } 2085 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel}/100 \\ & = 1\,876,50 \times 1,57 \times 9,6804 \\ & = 28\,519,47 \text{ euros par an, soit à } 2\,376,62 \text{ euros par mois.} \end{aligned}$$

La pension minimale d'un assuré qui n'a qu'une affiliation de 26 années est de 1 544,80 euros (26/40 de 2 376,62 euros).

3.6. LA PENSION MAXIMALE

Aucune pension personnelle ne peut être supérieure aux 5/6 du quintuple du montant de référence (fixé, au nombre 100 de l'indice du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 et pour l'année de base 1984, à 2 085 euros par an).

En janvier 2026, la pension maximale d'un assuré équivaut à :

$$\begin{aligned} & 5/6 \times 5 \times 2085 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel}/100 \\ & = 8\,687,50 \times 1,57 \times 9,6804 \\ & = 132\,034,61 \text{ euros par an, soit à } 11\,002,88 \text{ euros} \end{aligned}$$

⁷⁷ Article 223 du Code de la sécurité sociale

3.7. LE CALCUL EN CAS DE CARRIÈRE MIXTE

En cas de carrière dite mixte, le demandeur reçoit une pension de chaque État dans lequel il a été assuré. Le montant de chaque pension à laquelle le frontalier a droit est proportionnel au nombre d'années de cotisation accomplies dans le pays concerné.

Chaque État où le travailleur frontalier a été assuré procède au calcul suivant⁷⁸ :

- **pension nationale** : elle est calculée sur base de la législation nationale, en tenant compte uniquement des périodes travaillées dans le pays pendant une durée supérieure à la période minimale d'affiliation ;
- montant théorique : l'institution compétente calcule le montant théorique de la prestation de vieillesse qui aurait été due si l'assuré avait effectué toutes les périodes d'assurance, y compris celles réalisées à l'étranger, sous sa législation ; **pension proportionnelle** : sur base du montant théorique, elle fixe le montant effectif au prorata de la durée des périodes d'assurance effectivement réalisées sous sa législation.

La caisse de pension compétente verse alors le montant le plus élevé des 2 pensions, généralement la pension proportionnelle.

3.8. EXEMPLES DE CALCUL DE PENSIONS DE VIEILLESSE (ANTICIPÉES)

3.8.1. Exemple 1 – carrière luxembourgeoise « normale »

Jean-Christophe est né le 3 février 1965. Il a commencé à travailler le 1^{er} mars 1984 et fait preuve d'une carrière d'assurance – reprise sur son extrait de carrière – comme suit :

Année	Mois	Revenu	Facteur de revalorisation	Indice	Revenu B1984, I100
1984	9	9 383,86	1,00	405,33	2 315,12
1985	12	13 122,03	1,010	416,31	3 120,78
1986	12	13 833,13	1,033	424,43	3 155,11
1987	12	14 275,41	1,044	428,67	3 189,81
1988	12	14.642,49	1,057	429,56	3 224,90
1989	12	15 715,90	1,088	443,04	3 260,37
1990	12	16 646,65	1,103	457,86	3 296,24
1991	12	17 875,86	1,129	475,12	3 332,50
1992	12	18 820,86	1,140	490,02	3 369,15
1993	12	20 037,08	1,164	505,37	3 406,21
1994	12	21 232,23	1,183	521,18	3 443,68
1995	12	22 218,99	1,202	530,94	3 481,56
1996	12	22 817,01	1,211	535,29	3 519,86
1997	12	23 733,17	1,218	547,56	3 558,58
1998	12	24 338,97	1,233	548,67	3 597,72
1999	12	25 306,39	1,255	554,38	3 637,30
2000	12	26 739,06	1,277	569,41	3 677,31
2001	12	28 359,99	1,299	587,24	3 717,76
2002	12	29 651,63	1,316	599,46	3 758,65
2003	12	30 810,17	1,325	611,92	3 800,00
2004	12	32 052,30	1,337	624,63	3 838,00

⁷⁸ Article 52 du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

Année	Mois	Revenu	Facteur de revalorisation	Indice	Revenu B1984, I100
2005	12	33 504,48	1,350	640,24	3 876,38
2006	12	35 001,99	1,368	653,52	3 915,14
2007	12	36 398,08	1,377	668,46	3 954,30
2008	12	37 909,69	1,391	682,39	3 993,84
2009	12	39 584,03	1,403	699,44	4 033,78
2010	12	41 079,18	1,418	711,07	4 074,11
2011	12	42 443,09	1,424	724,34	4 114,86
2012	12	43 815,29	1,42	742,44	4 156,00
2013	12	45 551,38	1,426	761,00	4 197,56
2014	12	47 093,60	1,433	775,17	4 239,54
2015	12	47 996,03	1,446	775,17	4 281,94
2016	12	48 610,09	1,45	775,17	4 324,75
2017	12	50 739,47	1,462	794,54	4 368,00
2018	12	52 560,11	1,484	802,82	4 411,68
2019	12	54 540,90	1,503	814,40	4 455,80
2020	12	57 102,11	1,52	834,76	4 500,36
2021	12	59 293,72	1,553	839,98	4 545,36
2022	12	62 825,57	1,57	871,66	4 590,81
2023	12	68 159,81	1,595	921,63	4 636,72
2024	12	71 605,94	1,619	944,43	4 683,09
2025	12	73 527,33	1,619	960,17	4 729,92
2026	2	12 478,55	1,619	968,04	796,20
Total :					162 580,77

Le 14 février 2026, Jean-Christophe est âgé de 61 ans. À ce moment, il a déjà travaillé plus de 40 ans. Il a en effet 503 mois de périodes d'assurance obligatoire. Jean-Christophe a donc droit à la pension de vieillesse anticipée.

Le montant de la pension de Jean-Christophe, en année de base 1984 et au nombre indice 100, est calculé de la manière suivante :

- **Majorations forfaitaires** : Jean-Christophe a une carrière de plus de 40 ans, donc il bénéficie de la totalité des majorations forfaitaires. Pour les départs en pension en 2026, ce montant s'élève à 25,075 % de 2 085 euros, soit à 522,81 euros par an.
- **Majorations proportionnelles** : En 2026, le taux de majorations proportionnelles « normal » s'élève à 1,763 %. Du fait de sa carrière, Jean-Christophe peut toutefois profiter d'une augmentation échelonnée de son taux.

Âge + nombre d'années complètes au titre de périodes obligatoires : $61 + 41 = 102$

Nombre d'échelonnements : $102 - 95 = 7$

Augmentation échelonnée du taux de majorations proportionnelles : $7 \times 0,016 \% = 0,112 \%$

Taux de majorations proportionnelles échelonnées pour Jean-Christophe : $1,763 \% + 0,112 \% = 1,875 \%$

Majorations proportionnelles échelonnées : $1,875 \% \times$ Somme de tous les revenus cotisables à l'indice 100 et en année de base 1984 = $1,875 \% \times 162 580,77 = 3 048,39$ euros par an.

La pension annuelle base 1984 à l'indice 100 s'élève donc à : $522,81 + 3\,048,39 = 3\,571,20$ euros.

Pour avoir le montant effectif en 2026 et à l'indice en cours, il faut la multiplier par le facteur de revalorisation de 2022 et l'indice actuel :

$$3\,571,20 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel} / 100$$

$$= 3\,571,20 \times 1,57 \times 9,6804$$

$$= 54\,275,90 \text{ euros par an, soit } 4\,522,99 \text{ euros par mois.}$$

À cela s'ajoute encore l'allocation de fin d'année, payée ensemble avec la pension du mois de décembre.

3.8.2. Exemple 2 – carrière luxembourgeoise avec pension minimum

Marie-Louise est née le 6 février 1961. Elle a une carrière d'assurance obligatoire fragmentée qui est reprise sur son extrait de carrière – comme suit :

Année	Mois	Revenu	Facteur de revalorisation	Indice	Revenu B1984, I100
1982	8	5 676,21	1	358,31	1 584,16
1983	12	9 121,24	0,99	383,51	2 402,38
1984	12	9 844,68	1	405,33	2 428,81
1985	12	10 324,82	1,01	416,31	2 455,52
1986	12	10 884,33	1,033	424,43	2 482,53
1987	12	11 232,34	1,044	428,67	2 509,84
1988	12	11 521,17	1,057	429,56	2 537,45
1989	12	12 365,75	1,088	443,04	2 565,36
1990	12	13 098,10	1,103	457,86	2 593,58
1991	12	14 065,28	1,129	475,12	2 622,11
1992	12	14 808,84	1,140	490,02	2 650,95
1993	4	5 255,26	1,164	505,37	893,37
1994	0	0,00	1,183	521,18	0,00
1995	6	8 646,18	1,202	530,94	1 354,80
1996	12	17 757,79	1,211	535,29	2 739,40
1997	12	18 470,81	1,218	547,56	2 769,54
1998	12	18 942,28	1,233	548,67	2 800,00
1999	4	6 565,07	1,255	554,38	943,60
Total :					38 333,42

Au-delà de ces informations, l'on dispose des informations suivantes :

- Marie-Louise a fait des études jusqu'au moment de début de son activité professionnelle
- Elle a eu deux enfants : un est né le 16.03.1991 et l'autre est né le 08.05.1997

À l'âge de 65 ans, Marie-Louise a bien droit à une pension de vieillesse légale du fait qu'elle justifie de plus de 10 ans de périodes d'assurance obligatoire.

Pour déterminer les majorations forfaitaires, il faut d'abord déterminer le nombre de mois d'assurance de Marie-Louise :

- Les mois depuis son 18^e anniversaire jusqu'au début de son activité professionnelle lui sont pris en compte au titre de périodes complémentaires d'études : 39 mois

- La période du 16.03.1991 – 15.03.1997 pourrait lui être reconnue au titre de période d'éducation d'un enfant âgé de moins de 6 ans. Parmi cette période, seule celle du 01.05.1993 – 30.06.1995 ne lui est pas déjà reconnue au titre de période obligatoire : 26 mois
- La période du 08.05.1997 – 07.05.2003 pourrait aussi lui être reconnue au titre de période d'éducation d'un enfant âgé de moins de 6 ans. Parmi cette période, seule celle du 01.05.1999 – 07.05.2003 ne lui est pas déjà reconnue au titre de période obligatoire : 48 mois

Avec ses périodes obligatoires, Marie-Louise justifie donc de 291 mois d'assurance pension.

Le montant de la pension de Marie-Louise, en année de base 1984 et au nombre indice 100, est calculé de la manière suivante :

- **Majorations forfaitaires** : Étant donné qu'une année commencée vaut pour année complète au titre des majorations forfaitaires, Marie-Louise a droit à 25/40^e des majorations forfaitaires, soit à 25,075 % de 2 085 × 25/40 = 326,76 euros par an.
- **Majorations proportionnelles** : Du fait de ses revenus cotisables, Marie-Louise a droit à 1,763 % × 38 333,42 = 675,82 euros par an au titre des majorations proportionnelles. En effet, en raison de sa carrière courte (14 années complètes de périodes obligatoires) elle n'a pas droit à des majorations échelonnées de son taux de majorations proportionnelles.

La pension annuelle base 1984 à l'indice 100 s'élève donc à : 326,76 + 675,82 = 1 002,58 euros.

Sachant que, pour la pension minimum, seules les années complètes entrent en compte, celle-ci s'élève avec une carrière telle que de Marie-Louise à : 90 % de 2085 × 24/40 = 1 125,90 euros par an en année de base 1984 et à l'indice 100.

Marie-Louise a donc bien droit à cette pension minimum qui est supérieure à sa pension « normale ».

Pour avoir le montant effectif en 2026 et à l'indice du en cours, il faut la multiplier par le facteur de revalorisation de 2022 et l'indice actuel :

$$1\ 125,90 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel} / 100$$

$$= 1\ 125,90 \times 1,57 \times 9,6804$$

$$= 17\ 111,68 \text{ euros par an, soit } 1\ 425,97 \text{ euros par mois.}$$

À cela s'ajoute encore l'allocation de fin d'année (25/40), payée ensemble avec la pension du mois de décembre.

3.8.3. Exemple 3 – carrière migratoire

Jean-Philippe est né le 24 janvier 1961. Il fait preuve d'une carrière d'assurance dans plusieurs pays. Son extrait de carrière luxembourgeois fait état de la situation qui suit :

Année	Mois	Revenu	Facteur de revalorisation	Indice	Revenu B1984, I100
1996	6	10 808,06	1,211	535,29	1 667,30
1997	12	22 484,05	1,218	547,56	3 371,29
1998	12	23 057,97	1,233	548,67	3 408,37
1999	12	23 974,48	1,255	554,38	3 445,86
2000	12	25 331,74	1,277	569,41	3 483,77
2001	12	26 867,36	1,299	587,24	3 522,09
2002	12	28 091,02	1,316	599,46	3 560,83
2003	12	29 188,58	1,325	611,92	3 600,00
2004	12	30 365,34	1,337	624,63	3 636,00
2005	12	31 741,09	1,35	640,24	3 672,36
2006	12	33 159,78	1,368	653,52	3 709,08
2007	12	34 482,39	1,377	668,46	3 746,17

Année	Mois	Revenu	Facteur de revalorisation	Indice	Revenu B1984, I100
2008	12	35 914,44	1,391	682,39	3 783,64
2009	12	37 500,66	1,403	699,44	3 821,47
2010	12	38 917,12	1,418	711,07	3 859,69
2011	12	40 209,25	1,424	724,34	3 898,28
2012	12	41 509,22	1,42	742,44	3 937,27
2013	12	43 153,94	1,426	761,00	3 976,64
2014	12	44 614,99	1,433	775,17	4 016,41
2015	12	45 469,92	1,446	775,17	4 056,57
2016	12	46 051,66	1,45	775,17	4 097,14
2017	12	48 068,98	1,462	794,54	4 138,11
2018	12	49 793,79	1,484	802,82	4 179,49
2019	12	51 670,33	1,503	814,40	4 221,28
2020	12	54 096,74	1,52	834,76	4 263,50
2021	12	56 173,00	1,553	839,98	4 306,13
2022	12	59 518,97	1,57	871,66	4 349,19
2023	12	64 572,45	1,595	921,63	4 392,68
2024	12	67 837,21	1,619	944,43	4 436,61
2025	12	69 657,47	1,619	960,17	4 480,98
2026	1	5 910,89	1,619	968,04	377,15
Total :					115 415,34

Au-delà de ces mois d'assurance obligatoire au Luxembourg, la période d'assurance de Jean-Philippe se présente comme suit :

- Périodes d'études jusqu'à l'âge de 24 ans et 3 mois : 75 mois
- 134 mois d'assurance obligatoire en France

Étant âgé de 65 ans, Jean-Philippe a bien droit à une pension de vieillesse légale – il aurait aussi pu partir en pension anticipée préalablement.

Pour déterminer le niveau de la pension de Jean-Philippe, il est procédé à deux calculs : la pension nationale et la pension proportionnelle. Le plus élevé des deux montants lui est ensuite servi.

► La pension nationale

Pour le calcul de la pension nationale, les périodes d'assurance effectuées sous un autre régime de pension sont complètement ignorées.

Le montant de la pension nationale de Jean-Philippe, en année de base 1984 et au nombre indice 100, est calculé de la manière suivante :

- **Majorations forfaitaires** : Jean-Philippe justifie de 355 mois d'assurance obligatoire au Luxembourg et de 75 mois au titre de périodes d'études. Étant donné qu'une année commencée vaut pour année complète au titre des majorations forfaitaires, Jean-Philippe a droit à 36/40^e des majorations forfaitaires, soit à 25,075 % de $2\,085 \times 36/40 = 470,53$ euros par an.
- **Majorations proportionnelles** : Du fait de ses revenus cotisables au Luxembourg, Jean-Philippe a droit à $1,763 \% \times 115\,415,34 = 2\,034,77$ euros par an au titre des majorations proportionnelles. En effet, en raison

de sa seule carrière au Luxembourg (29 années complètes au titre de périodes obligatoires) il n'a pas droit à des majorations échelonnées de son taux de majorations proportionnelles.

La pension nationale annuelle base 1984 à l'indice 100 s'élève donc à : $470,53 + 2\,034,77 = 2\,505,30$ euros.

► La pension proportionnelle

Pour le calcul de la pension proportionnelle, il est d'abord procédé à un calcul théorique de pension qui aurait été due si l'assuré avait effectué toutes les périodes d'assurance, y compris celles réalisées à l'étranger, sous sa législation. Pour déterminer ce montant, le ratio entre périodes obligatoires au Luxembourg et périodes obligatoires totales est déterminant.

Pour Jean-Philippe ce ratio s'établit à : $355 / (355+134) = 0,72597$

La pension théorique de Jean-Philippe, en année de base 1984 et au nombre indice 100, est calculé de la manière suivante :

- **Majorations forfaitaires théoriques** : Jean-Philippe justifie de 564 mois d'assurance au total. Il bénéficie de la totalité des majorations forfaitaires. Pour les départs en pension en 2026, ce montant s'élève à 25,075 % de 2 085 euros, soit à 522,81 euros par an.
- **Majorations proportionnelles théoriques** : En 2026, le taux de majorations proportionnelles « normal » s'élève à 1,763 %. Du fait de sa carrière totale, Jean-Philippe peut toutefois profiter d'une augmentation échelonnée de son taux.

Âge + nombre d'années complètes au titre de périodes obligatoires : $65 + 40 = 105$

Nombre d'échelonnements : $105 - 95 = 10$

Augmentation échelonnée du taux de majorations proportionnelles : $10 \times 0,016 \% = 0,16 \%$

Taux de majorations proportionnelles pour Jean-Philippe : $1,763 \% + 0,16 \% = 1,923 \%$

Majorations proportionnelles échelonnées théoriques : $1,923 \% \times$ Somme de tous les revenus cotisables à l'indice 100 et en année de base 1984 du Luxembourg / Ratio entre périodes obligatoires au Luxembourg et périodes obligatoires totales = $1,923 \% \times 115\,415,34 / 0,72597 = 3\,057,20$ euros par an.

La pension théorique annuelle base 1984 à l'indice 100 s'élève donc à : $522,81 + 3\,057,20 = 3\,580,01$ euros.

Cette pension théorique doit encore être multipliée par le ratio entre périodes obligatoires au Luxembourg et périodes obligatoires totales afin de tenir compte que Jean-Philippe n'a pas fait toute sa carrière professionnelle au Luxembourg.

La pension proportionnelle annuelle base 1984 à l'indice 100 s'élève donc à : $3\,580,01 \times 0,72597 = 2\,598,98$ euros.

→ Vu que la pension proportionnelle est plus élevée que la pension nationale, c'est bien cette pension qui est servie à Jean-Philippe.

Pour avoir le montant effectif en 2026 et à l'indice du en cours, il faut la multiplier par le facteur de revalorisation de 2022 et l'indice actuel :

$$2\,598,98 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel} / 100$$

$$= 2\,598,98 \times 1,57 \times 9,6804$$

$$= 39\,499,92 \text{ euros par an, soit } 3\,291,66 \text{ euros par mois.}$$

À cela s'ajoute encore l'allocation de fin d'année, payée ensemble avec la pension du mois de décembre. Pour déterminer le niveau de l'allocation de fin d'année on tient compte, à nouveau, de la proratisation utilisée pour calculer la pension théorique. Sachant que Jean-Philippe justifie d'une carrière complète (de plus de 40 années) au total et de 72,6 % de ses périodes obligatoires au Luxembourg, il aura droit à 72,6 % de l'allocation de fin d'année complète.

4. LE CUMUL D'UNE PENSION DE VIEILLESSE (ANTICIPÉE) AVEC D'AUTRES REVENUS

4.1. CUMUL DE PENSION ANTICIPÉE ET REVENU PROFESSIONNEL

La législation luxembourgeoise autorise le retraité de plus de 65 ans à exercer n'importe quelle occupation professionnelle. Celui-ci peut donc cumuler librement sa pension de vieillesse légale avec un revenu.

La situation est différente lorsqu'il y a un cumul de revenu professionnel et pension anticipée avant l'âge de 65 ans. Depuis la loi du 19 décembre 2025, il n'est plus fait distinction entre revenu d'une activité salariée et revenu d'une activité indépendante au titre des règles en matière d'anti-cumul.

En principe, le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée ne peut exercer qu'une activité professionnelle insignifiante ou occasionnelle. Est considérée comme activité insignifiante ou occasionnelle, toute activité continue ou temporaire rapportant un revenu au Luxembourg ou à l'étranger qui, réparti sur une année civile, ne dépasse pas par mois un tiers du salaire social minimum non qualifié (SSM)⁷⁹. Le SSM mensuel s'élève à 2 703,74 euros au 1^{er} janvier 2026 ; un tiers équivalant à 901,25 euros.

Ainsi, le bénéficiaire d'une pension de vieillesse anticipée dont le salaire, réparti sur une année, ne dépasse pas par mois un tiers du SSM, ne subit aucune réduction de sa pension.

4.1.1. Dispositions en matière d'anti-cumul

Si le revenu professionnel brut, réparti sur une année civile, dépasse par mois 1/3 du SSM des dispositions anti-cumul sont appliquées. Ces dispositions anti-cumul dépendent alors d'un plafond individuel correspondant, soit à la moyenne des 5 revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance de l'assuré, soit au montant de référence augmenté de 50 % (3 961,04 euros par mois au 1^{er} janvier 2026) si ce montant-ci serait plus élevé.

La loi ne prévoit donc pas nécessairement un nombre maximal d'heures que le retraité peut continuer à travailler, mais plutôt un montant maximal de salaire qu'il peut toucher au-delà de sa pension.

Quant au calcul du plafond individuel

La moyenne des 5 revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance est déterminée en année de base 1984 et au nombre indice 100. Il ne suffit dès lors pas d'identifier les 5 montants les plus élevés sur l'extrait de carrière d'un assuré.

En effet, tout comme pour le calcul des pensions, le revenu de chaque année est d'abord divisé par le facteur de revalorisation de l'année en question ainsi que par la moyenne de la côte d'application de l'échelle mobile des salaires de cette année pour prendre en compte l'évolution tant du coût de la vie que des salaires réels.

Dans le cas d'une carrière migratoire et de calcul d'une pension proportionnelle avec la mise en compte de périodes accomplies à l'étranger, le plafond individuel est proratisé dans la même mesure que la pension proportionnelle. Ceci ne vaut pas pour le plafond équivalant à un tiers du SSM.

⁷⁹ Article 184, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale

Les règles en matière d'anti-cumul se présentent comme suit⁸⁰ :

- Si le cumul de la pension de vieillesse anticipée avec un revenu professionnel dépasse le plafond (fixé à la moyenne des 5 revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance ou au montant de référence augmenté de 50 % si ce montant serait plus élevé), la pension est alors réduite du montant du dépassement de ce plafond.
- Lorsque le revenu professionnel dépasse le plafond prévu, la pension est refusée ou retirée.

EXEMPLE 1

Par souci de simplification, les calculs se font pour le mois de janvier 2026. En fait, tous les montants sont portés en compte pour leur valeur réduite à l'indice 100 au 1^{er} janvier 1948 et définis pour l'année de base 1984. Le revenu en concours avec la pension est réduit au niveau de l'année de base 1984 en le divisant par le dernier facteur de revalorisation connu et au nombre indice 100 en le divisant par l'indice.

Marie-Claudette touche une pension de vieillesse anticipée mensuelle de 2 600 euros (soit 31 200 euros par an) et continue à toucher un salaire mensuel de 2 500 euros (soit 30 000 euros par an).

Supposons que la moyenne des 5 revenus cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance de Marie-Claudette s'élève, à l'indice et au facteur de revalorisation actuels, à 50 000 euros. Ce montant est supérieur au montant de référence augmenté de 50 % (47 532,46 euros) par an.

Le salaire touché est supérieur à un tiers du SSM – il y a donc lieu d'appliquer les dispositions anti-cumul.

Le total du salaire et de la pension est égal à 61 200 euros (31 200 + 30 000).

Le montant cumulé de la pension annuelle et du salaire annuel dépasse la moyenne des 5 meilleurs salaires de la carrière d'assurance de 11 200 euros (61 200 – 50 000).

Ce montant est donc à déduire de la pension de Marie-Claudette qui continue à toucher 20 000 euros de pension par an (31 200 – 11 200), soit 1 666,67 euros par mois.

EXEMPLE 2

Par souci de simplification, les calculs se font pour le mois de janvier 2026. En fait, tous les montants sont portés en compte pour leur valeur réduite à l'indice 100 au 1^{er} janvier 1948 et définis pour l'année de base 1984. Le revenu en concours avec la pension est réduit au niveau de l'année de base 1984 en le divisant par le dernier facteur de revalorisation connu et au nombre indice 100 en le divisant par l'indice.

Jean-Claude touche une pension de vieillesse anticipée mensuelle de 1 900 euros (soit 22 800 euros par an) et continue à toucher un salaire mensuel de 1 225 euros (soit 14 700 euros par an).

Supposons que la moyenne des 5 revenus cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance de Jean-Claude s'élève, à l'indice et au facteur de revalorisation actuels, à 100 000 euros. Ce montant est supérieur au montant de référence augmenté de 50 % (47 532,46 euros).

Supposons encore que parmi ses 40 années de périodes d'assurance obligatoires au total, seulement 15 ont été faites au Luxembourg.

Dans ce cas, le plafond individuel de Jean-Claude s'élève à $100\,000 \times 15 / 40 = 37\,500$.

Le salaire touché est supérieur à un tiers du SSM – il y a donc lieu d'appliquer les dispositions anti-cumul.

Le total du salaire et de la pension est égal à 37 500 euros (22 800 + 14 700).

Le montant cumulé de la pension annuelle et du salaire annuel ne dépassant pas la moyenne proratisée des 5 meilleurs salaires de la carrière d'assurance, il n'y a pas lieu d'appliquer une réduction de la pension de vieillesse anticipée.

Par ailleurs, afin d'épargner les lecteurs du recours aux dispositions assez compliquées du Code de la sécurité sociale, la CSL a développé un outil, disponible sur son site en ligne, permettant de calculer automatiquement le montant de la pension de vieillesse anticipée en cas de cumul avec un salaire⁸¹.

80 Article 226 du Code de la sécurité sociale

81 <https://www.csl.lu/fr/vos-droits/securete-sociale/pensions/estimation-de-votre-pension/>

Les dispositions de non-cumul restent valables jusqu'à l'accomplissement de la 65^e année. À partir de ce moment, les pensions de vieillesse anticipées deviennent des pensions de vieillesse normales et ne sont plus soumises aux dispositions de non-cumul. Les salaires ou revenus réalisés pendant la période de la pension de vieillesse anticipée – qui sont soumis aux retenues sur salaire ordinaires – sont alors mis en compte et donnent lieu à une nouvelle fixation des majorations proportionnelles⁸².

4.2. LE CUMUL DE PENSION DE VIEILLESSE (ANTICIPÉE) ET RENTE D'ACCIDENT

En cas de concours d'une pension de vieillesse ou de vieillesse anticipée avec une rente d'accident⁸³, la pension est réduite dans la mesure où elle dépasse, ensemble avec la rente d'accident :

- soit la moyenne des 5 revenus annuels les plus élevés de la carrière d'assurance, sans que cette moyenne ne puisse être inférieure au montant de référence augmenté de 20 % (3 168,83 euros par mois au 1^{er} janvier 2026) ;
- soit le revenu professionnel qui a servi de base au calcul de la rente d'accident, si cet autre mode de calcul est plus favorable.

À noter que cette règle en matière d'anti-cumul s'applique uniquement aux bénéficiaires d'une rente d'accident en vertu d'un accident survenu avant le 1^{er} janvier 2011. Les rentes d'accident accordées après cette date cessent d'être payées lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans ou en cas d'octroi d'une pension de vieillesse anticipée⁸⁴.

4.3. LA REFIXATION DU MONTANT DE LA PENSION

Au-delà de l'index et du réajustement, la pension de vieillesse anticipée n'est recalculée qu'une fois par année à la date du 1^{er} mai⁸⁵. En dehors de cette révision d'office, un nouveau calcul a lieu dans les cas suivants :

- si le revenu professionnel du bénéficiaire augmente de plus de 25 % ;
- sur demande du bénéficiaire s'il prouve une diminution de son revenu, pendant 3 mois et à raison de 10 % au moins ;
- lorsque le bénéficiaire reprend ou abandonne son activité professionnelle.

Par ailleurs, lorsque la pension de vieillesse anticipée est reconduite en pension de vieillesse normale, les salaires ou revenus réalisés pendant la période de la pension de vieillesse anticipée – qui sont soumis aux retenues sur salaire ordinaires – sont mis en compte et donnent lieu à une nouvelle fixation des majorations proportionnelles⁸⁶.

82 Article 192 du Code de la sécurité sociale

83 Article 227 du Code de la sécurité sociale

84 Article 116, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale

85 Article 230 du Code de la sécurité sociale

86 Article 192 du Code de la sécurité sociale

5. LA PENSION PROGRESSIVE

La réforme des pensions mise en oeuvre par la loi du 19 décembre 2025 a introduit un nouveau dispositif de pension progressive. Ce dispositif n'est pas à confondre avec le système de préretraite progressive⁸⁷.

5.1. LES BÉNÉFICIAIRES

Pour être admis à la pension progressive, le salarié doit remplir les conditions suivantes⁸⁸ :

- il doit être éligible à une pension de vieillesse anticipée⁸⁹ ;
- il doit avoir occupé son poste de travail d'une tâche minimale de 75 % pendant au moins 3 ans ; et
- il doit se voir accorder par son employeur une réduction de son temps de travail, d'au moins 25 % de son temps de travail antérieur, sans que la durée de travail résiduelle ne puisse être inférieure à 16 heures de travail par semaine.

En raison notamment de la nécessité d'obtenir l'accord de l'employeur, la pension progressive ne peut donc être considérée comme un véritable droit pour le salarié.

5.2. LA PROCÉDURE DE DEMANDE

Avant de pouvoir introduire une demande de réduction de son temps de travail en vue d'une pension progressive, le salarié doit se munir d'un certificat de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) indiquant la date d'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée⁹⁰. Les délais pour l'établissement d'un tel certificat dépendent de la carrière de l'assuré et de la disponibilité des informations nécessaires à la détermination de cette date⁹¹.

Le salarié doit ensuite introduire sa demande de réduction de son temps de travail à son employeur, soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres à l'employeur ou à son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception, au moins quatre mois avant le début souhaité de ce changement. Sa demande doit être accompagnée du certificat établi par la CNAP prévisé. L'employeur doit répondre à la demande du salarié dans un délai d'un mois⁹².

Pour être admis à la pension progressive, et pour toute réduction du temps de travail ultérieure, le salarié transmet l'avenant prévoyant la réduction de son temps de travail, au plus tard deux mois avant l'application prévue de la réduction, à la CNAP. Celle-ci informe l'employeur et le salarié, au plus tard un mois avant l'application prévue de la réduction, de l'admission à la pension progressive. En cas de refus d'admission par la caisse de pension compétente ledit avenant est à considérer comme nul et non avenue.

5.3. L'INDEMNITÉ DE PENSION PROGRESSIVE

Le salarié admis à la pension progressive perçoit, outre son salaire réduit au prorata des heures prestées, une indemnité de pension progressive. Celle-ci correspond au produit de la pension anticipée acquise (augmentée de l'allocation de fin d'année mensualisée) par le taux de réduction du temps de travail convenu avec l'employeur⁹³.

87 Voir Encadré thématique II : La préretraite, page 24

88 Article L. 584-8 du Code du travail

89 Voir point II.2.2. La pension de vieillesse anticipée

90 La démarche pour la demande d'un tel certificat peut être faite via ce lien : <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/pension/assurance-pension/certificat-cnap-pension-progressive.html>

91 Voir point II.1.1. Les démarches en amont de la demande de pension

92 Article L. 584-8 du Code du travail

93 Article L. 584-8 du Code du travail

EXEMPLE

Jean-Martin touche un salaire mensuel de 5 000 euros. S'il partait à la pension anticipée il aurait droit à une pension de 3 000 euros (allocation de fin d'année mensualisée incluse).

Si Jean-Martin réduit son temps de travail de 40 % au vu de l'admission en pension progressive, il continue à toucher :

$(1 - 40\%) \times 5\,000 = 3\,000$ euros au titre de son salaire mensuel, et

$40\% \times 3\,000 = 1\,200$ euros au titre de l'indemnité de pension progressive.

L'indemnité de pension progressive, ainsi que les cotisations sociales et les impôts y afférents, sont versés par l'employeur au salarié, l'employeur étant remboursé mensuellement par la CNAP. La CNAP peut, sur demande de l'employeur, consentir au versement direct de l'indemnité de pension progressive au salarié.

En matière de sécurité sociale et de fiscalité, l'indemnité de pension progressive est assimilée à une pension de vieillesse anticipée. Fiscalement, cette assimilation entraîne l'attribution d'une deuxième fiche d'impôt, tandis qu'en matière de sécurité sociale, cela correspond au prélèvement des mêmes cotisations sociales que pour la pension de vieillesse⁹⁴.

5.4. LA FIN DE LA PENSION PROGRESSIVE

Les droits à l'indemnité de pension progressive cessent de plein droit⁹⁵ :

- à partir du jour où les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse à partir de l'âge de 65 ans sont remplies ;
- à partir du jour où le salarié accède, sur sa demande, à une pension de vieillesse anticipée ou à une pension d'invalidité ;
- à partir du jour du décès du salarié ;
- à partir du jour où le salarié exerce ou reprend une activité dépassant le temps de travail fixé par l'avenant conclu au titre de l'admission à la pension progressive ; ou
- à partir du jour où le salarié exerce ou reprend une autre activité lui rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné.

Dans le cas d'un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement collectif, d'un licenciement pour des motifs non inhérents à sa personne ou d'une cessation de plein droit, la CNAP prend en charge le versement direct de l'indemnité de pension progressive⁹⁶.

6. LE FORFAIT D'ÉDUCATION (« MAMMERENT »)

6.1. LES BÉNÉFICIAIRES

Le forfait d'éducation est accordé au parent qui s'est consacré principalement à l'éducation d'un enfant légitime, légitimé, naturel ou adoptif (âgé de moins de 4 ans lors de l'adoption), domicilié au Luxembourg et y résidant effectivement au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant. La condition de domiciliation et de rési-

⁹⁴ Voir point I.6.2. L'assurance dépendance et l'assurance maladie

⁹⁵ Article L. 584-10 du Code du travail

⁹⁶ Article L. 584-8 du Code du travail

dence ne s'applique plus aux personnes relevant d'un instrument bilatéral ou multilatéral de coordination de sécurité sociale, en l'occurrence, aux travailleurs frontaliers.

Pour avoir droit au forfait d'éducation, il faut que la pension des parents de l'enfant ne comporte pas, pour l'enfant au titre duquel l'octroi du forfait est demandé, la mise en compte de baby-years⁹⁷.

Le forfait d'éducation peut en outre être attribué à toute personne qui s'est occupée, en lieu et place des parents, de l'éducation de l'enfant.

En cas de contestation sur le bénéficiaire, le forfait d'éducation est alloué à celui des parents qui s'est occupé de l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue.

Conformément à la réglementation européenne, il y a lieu d'assimiler le forfait d'éducation à un élément de pension, alors qu'il est alloué subsidiairement aux éléments découlant de la mise en compte des années d'éducation dans le cadre de l'assurance pension. Dès lors, les principes prévus en matière de pensions trouvent application, avec les conséquences que cela implique : droit personnel pour les personnes couvertes par le champ d'application du règlement et possibilité d'exportation. Il y a lieu de conclure que les travailleurs frontaliers peuvent bénéficier de la prestation en cause à titre d'élément de leur pension et ceci tant pour l'ouverture du droit que pour le calcul.

En revanche, comme il s'agit d'un droit personnel, les survivants en seront exclus⁹⁸.

6.2. L'OUVERTURE DU DROIT

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le bénéfice du forfait d'éducation est ouvert à partir de l'âge de 65 ans (et non plus dès 60 ans comme auparavant).

Le retrait de la pension comporte le retrait du forfait d'éducation.

6.3. LE MONTANT

Le forfait d'éducation s'élève à 86,54 euros par mois et par enfant. Il est soumis aux charges sociales et fiscales prévues en matière de pensions⁹⁹.

Depuis la loi du 27 juin 2006, le niveau du forfait d'éducation n'est ni indexé à l'évolution du coût de la vie, ni réajusté en fonction de l'évolution du salaire réel. Financièrement, ce dispositif est donc considérablement moins intéressant que les baby-years.

6.4. LA PROCÉDURE DE DEMANDE

Les demandes en vue de l'octroi du forfait d'éducation sont à adresser au Fonds national de solidarité (FNS)¹⁰⁰. Les requérants sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi du forfait d'éducation.

97 Voir Encadré thématique III : Les baby-years, page 26

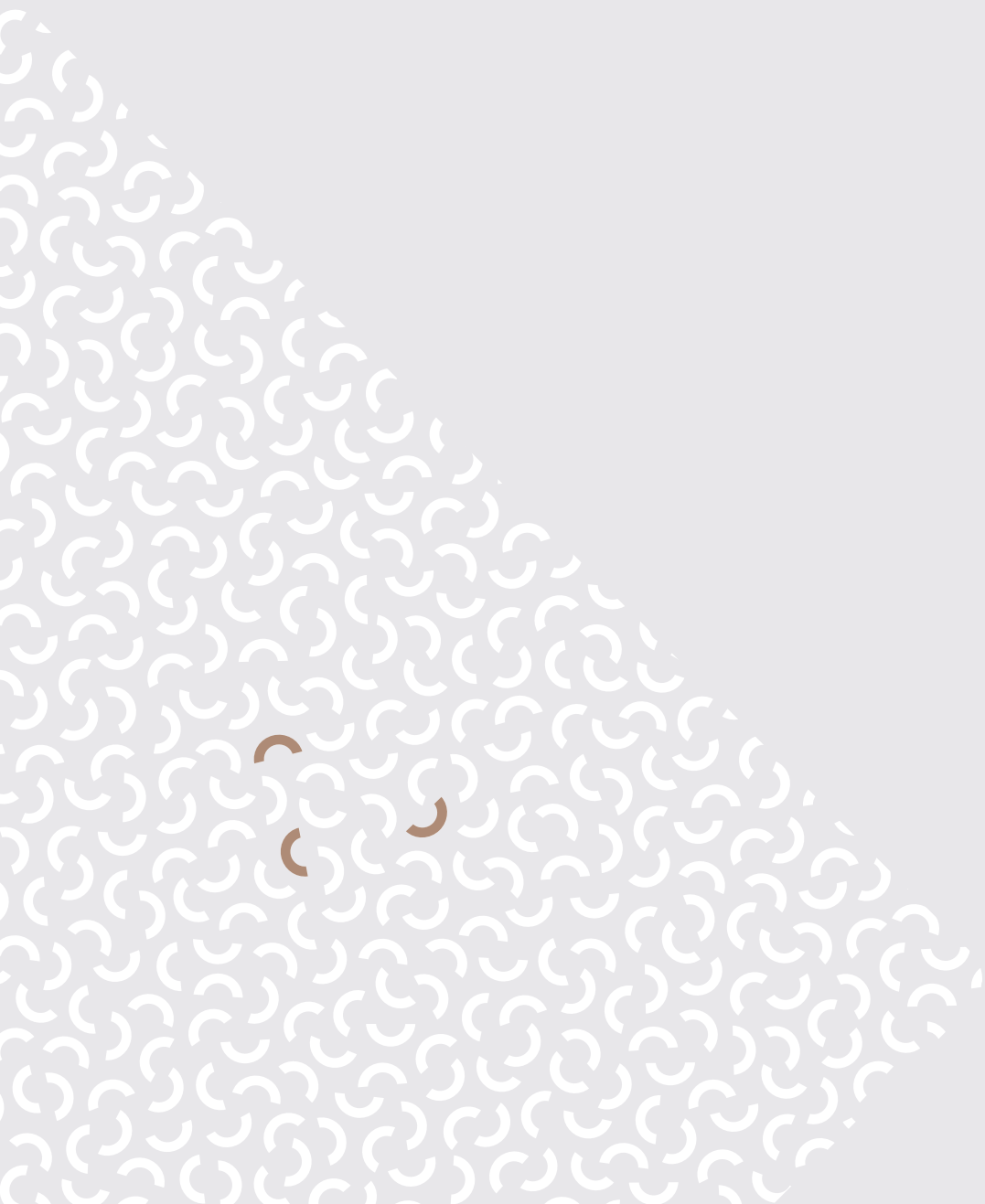
98 Loi modifiée du 28 juin 2002 portant création d'un forfait d'éducation.

99 Voir point I.6. Les retenues sur pensions et l'affiliation à la sécurité sociale

100 Le formulaire de demande peut être trouvé sur :

<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail/pension/forfait-education/demander-forfait-education.html>

III. LA PENSION D'INVALIDITÉ





1. LA DEMANDE DE PENSION ET SON INSTRUCTION

1.1. LA DEMANDE DE PENSION

Les pensions d'invalidité ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés à l'aide du formulaire y relatif¹⁰¹.

La situation personnelle du demandeur peut déterminer la procédure à suivre pour l'introduction de la demande.

Un salarié incapable d'occuper son poste de travail pour des raisons de santé doit se rendre chez le médecin pour avoir certificat d'incapacité du travail à envoyer à la Caisse nationale de santé (CNS). Celle-ci accorde des indemnités pécuniaires de maladie. En cas d'absence prolongée, le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) cherche à constater si la cessation du travail est la suite d'une maladie passagère ou s'il s'agit d'une invalidité. Si le CMSS arrive à la conclusion qu'il s'agit effectivement d'une invalidité durable, il en informe l'assuré, la CNS et l'employeur. Le contrat de travail de l'assuré vient alors à cesser automatiquement, sans qu'une décision de l'employeur ne soit nécessaire. Ceci peut intervenir avant l'échéance de la 78^e semaine d'incapacité de travail sur la période de référence de 104 semaines.

L'assuré doit alors vivement introduire sa demande de pension d'invalidité auprès de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP), sachant que pendant la durée d'instruction il ne touche plus de salaire. Lorsque l'instruction est terminée, la pension est accordée ou rejetée par une décision susceptible de recours¹⁰².

Si l'intéressé a cessé son occupation professionnelle depuis un certain temps déjà, une indemnité pécuniaire n'est pas due de la part de la CNS. L'assuré introduit alors directement sa demande de pension d'invalidité à la CNAP. Cette dernière charge le médecin traitant d'établir un rapport médical. Si sur base de ce rapport, le CMSS arrive à la conclusion qu'il s'agit effectivement d'une invalidité durable, et si l'assuré remplit les autres conditions pour l'octroi de la pension d'invalidité, la pension d'invalidité est accordée par la CNAP.

Si l'invalidité est la suite d'un accident de travail, il ne suffit pas de solliciter l'octroi d'une rente auprès de l'Association d'assurance accident (AAA) mais il faut introduire également une demande en obtention d'une pension d'invalidité auprès de la CNAP. Si l'invalidité est entièrement imputable à l'accident professionnel, il est inutile de joindre un certificat médical, car l'avis du CMSS se base sur le dossier concernant l'accident.

1.2. LA CAISSE DE PENSION COMPÉTENTE

Tout comme pour la pension de vieillesse, la demande de pension d'invalidité est à introduire à la caisse de pension, soit du dernier pays dans lequel le salarié a été assuré au titre de l'assurance pension, soit du pays de résidence. Lorsque l'assuré fait état d'une carrière mixte dans plusieurs pays, la CNAP se mettra en rapport avec les organismes de pension compétents des pays respectifs en vue de l'examen des droits à pension dans ces pays.

1.3. LE PAIEMENT DE LA PENSION

A priori, l'assuré reçoit une pension de chaque État dans lequel il a travaillé – sous réserve qu'il remplit les conditions pour l'octroi de la pension d'invalidité de chacun des pays.

¹⁰¹ Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

¹⁰² Voir point I.8. Les voies de recours

2. LES CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT ¹⁰³

2.1. LA CONDITION MÉDICALE

Pour avoir droit à une pension d'invalidité, le critère médical de l'invalidité doit être reconnu par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est incapable d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ainsi que toute autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes.

L'assuré doit suivre jusqu'à l'âge de 50 ans, sous peine de suspension de la pension, les mesures de réhabilitation ou de reconversion dans les domaines médical, professionnel et social qui peuvent être prescrites par la caisse de pension sur proposition du CMSS.

ATTENTION !

Les critères d'invalidité divergent d'un pays à l'autre de sorte à ce qu'un assuré qui est déclaré invalide au Luxembourg peut ne pas être considéré comme invalide dans un autre pays dans lequel il a travaillé ou vice versa.

Ainsi, il se peut qu'un assuré ayant une carrière professionnelle dans plusieurs pays finisse par ne pas toucher une pension d'invalidité dans chacun de ces pays.

En effet, parmi ses accords bilatéraux, le Luxembourg ne connaît qu'une seule convention prévoyant la reconnaissance mutuelle du statut d'invalidité d'un assuré, à savoir celle conclue avec le Portugal.

2.2. LA CONDITION DE STAGE

Il s'ajoute que l'assuré doit justifier d'un stage de 12 mois d'assurance au moins au titre de l'assurance obligatoire, continuée ou facultative ¹⁰⁴ pendant les 3 années précédant la date de l'invalidité constatée par le CMSS ou de l'expiration de l'indemnité pécuniaire de maladie. Cette période de référence de 3 ans est étendue pour autant et dans la mesure où elle se superpose à des périodes complémentaires ¹⁰⁵ ou à des périodes correspondant au bénéfice de l'allocation d'inclusion du revenu d'inclusion sociale (REVIS) ou du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

Toutefois, ce stage n'est pas exigé en cas d'invalidité de l'assuré imputable à un accident de quelque nature que ce soit ou à une maladie professionnelle reconnue, survenus pendant l'affiliation.

2.3. LA CONDITION D'ÂGE

Afin d'être éligible à une pension d'invalidité, l'assuré doit par ailleurs être âgé de moins de 65 ans.

2.4. LA CONDITION DE REVENU

Enfin, l'octroi de la pension d'invalidité est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiante, c'est-à-dire rapportant un revenu qui ne dépasse pas un tiers du salaire social minimum non qualifié (SSM). Un tiers du SSM s'élève à 901,25 euros au 1^{er} janvier 2026.

¹⁰³ Articles 186 à 189 du Code de la sécurité sociale

¹⁰⁴ Voir point II.2.3 Les différents types de périodes d'assurance

¹⁰⁵ Voir point II.2.3.2. Les périodes complémentaires

3. LE DÉBUT ET LA FIN DU BÉNÉFICE DE LA PENSION D'INVALIDITÉ

3.1. LE DÉBUT DE LA PENSION D'INVALIDITÉ

La pension d'invalidité court à partir du premier jour de l'invalidité établie, mais au plus tôt le jour où les conditions de stage et de revenu sont remplies¹⁰⁶. En cas de conservation légale ou conventionnelle de la rémunération de l'activité salariée exercée avant l'échéance du risque, elle ne court qu'à partir du jour de la cessation de cette rémunération.

Si l'invalidité est principalement due à un accident du travail survenu ou une maladie professionnelle déclarée après le 31 décembre 2010, la pension d'invalidité ne prend cours qu'à partir de la consolidation. La consolidation de l'invalidité est le moment où, à la suite de la période de soins, la lésion se fixe et prend un caractère définitif, tel qu'un traitement n'est en principe plus nécessaire si ce n'est pour éviter une aggravation, et qu'il est possible d'apprécier un certain degré d'incapacité permanente consécutive à l'accident, sous réserve de rechutes et révisions possibles.

Pour la période pendant laquelle l'assuré bénéficiaire d'une pension d'invalidité a touché également une indemnité pécuniaire de maladie du régime d'assurance luxembourgeois découlant de l'activité professionnelle exercée avant l'échéance du risque, la pension d'invalidité est versée à la caisse de maladie compétente. Dans le cas où la pension d'invalidité serait supérieure aux indemnités pécuniaires de maladie, la caisse de maladie transmet la différence éventuelle à l'assuré.

Si la date du début de l'invalidité ne peut pas être établie, elle est censée être celle du jour où la demande en obtention de la pension est parvenue à la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP)¹⁰⁷.

Lorsque l'invalidité ne revêt qu'un caractère temporaire, la pension prend cours à l'expiration du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou, à défaut d'un tel droit, à l'expiration d'une période ininterrompue d'invalidité de six mois. La pension d'invalidité n'est pas allouée pour une période antérieure de plus d'une année à la réception de la demande.

Lorsque la pension avait déjà été accordée pour une période limitée, elle est réallouée en cas de rechute à partir du premier jour de la nouvelle période d'invalidité tant que le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie n'a pas été rétabli.

3.2. LA FIN DE LA PENSION D'INVALIDITÉ

A priori, et à l'exception des pensions d'invalidité temporaires, la pension d'invalidité est versée jusqu'à l'âge de 65 ans de l'assuré. Toutefois, la pension d'invalidité est retirée si le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'invalidité ou s'il exerce une activité professionnelle lui rapportant un revenu dépassant un tiers du salaire social minimum non qualifié (SSM)¹⁰⁸.

Sans qu'une décision formelle ait à intervenir en ce sens, toutes les pensions d'invalidité en cours sont reconduites en tant que pensions de vieillesse lorsque les bénéficiaires ont accompli l'âge de 65 ans¹⁰⁹.

Lorsque le bénéficiaire justifie de revenus cotisables mis en compte au titre de l'assurance obligatoire se situant pendant la période de jouissance de la pension d'invalidité, il est procédé à un nouveau calcul des majorations proportionnelles et, le cas échéant, à une réduction du complément de la pension minimale, sans que le montant total de la pension puisse subir une diminution.

¹⁰⁶ Article 190 du Code de la sécurité sociale

¹⁰⁷ Article 191 du Code de la sécurité sociale

¹⁰⁸ Article 193 du Code de la sécurité sociale

¹⁰⁹ Article 192 du Code de la sécurité sociale

4. LE CALCUL DE LA PENSION D'INVALIDITÉ

Tout comme la pension de vieillesse, la pension d'invalidité mensuelle se compose d'un élément proportionnel aux revenus cotisables et d'un élément forfaitaire dépendant uniquement du nombre d'années d'assurance.

À la pension mensuelle s'ajoute, pour le mois de décembre, l'allocation de fin d'année.

Le calcul des pensions se fait d'abord au nombre indice 100 du coût de la vie du 1^{er} janvier 1948 et à l'année de base 1984. Cela permet de comparer les salaires des différentes années. Une fois cette étape réalisée, les pensions bénéficient d'une double adaptation. Tout comme les pensions de vieillesse, elles sont adaptées à l'évolution réelle des salaires (revalorisation et réajustement) ainsi qu'au coût de la vie (indexation)¹¹⁰.

ATTENTION !

Le niveau de la pension d'invalidité ne correspond pas à un pourcentage (fixe) du dernier salaire perçu par l'assuré !

4.1. LES MAJORATIONS FORFAITAIRES

Les majorations forfaitaires dans le cadre de la pension d'invalidité sont constituées de deux parties, les majorations forfaitaires dites « normales » et les majorations forfaitaires spéciales.

Les majorations forfaitaires dites « normales » sont déterminées de la même manière que pour la pension de vieillesse¹¹¹. Elles dépendent donc du nombre d'années d'assurance que justifie l'assuré avant le bénéfice de la pension d'invalidité.

Les majorations forfaitaires spéciales¹¹² prolongent fictivement la carrière d'assurance jusqu'à l'âge de 65 ans de l'assuré prétendant à la pension d'invalidité, en prenant en compte que le nombre d'années d'assurance de l'assuré aurait pu continuer à augmenter s'il n'était pas devenu invalide.

Concrètement, les majorations forfaitaires spéciales correspondent à autant de quarantièmes du produit de la multiplication du taux des majorations forfaitaires par le montant de référence (2 085 euros par an, nombre 100 de l'indice du coût de la vie au 1^{er} janvier 1948 et année de base 1984) qu'il manque d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'âge de 65 ans accomplis, sans que le nombre d'années mises en compte ne puisse dépasser, compte tenu des majorations forfaitaires « normales », 40. L'année commencée compte pour une année entière.

Toutefois, la mise en compte des périodes prospectives (qui prolongent fictivement la carrière de l'assuré jusqu'à l'âge de 65 ans) pour les majorations forfaitaires spéciales n'est effectuée intégralement que si l'assuré justifie d'une carrière d'assurance ininterrompue avant l'échéance du risque. Sinon elles ne sont allouées que dans la proportion du nombre d'années de périodes d'assurance accomplies à partir de l'âge de 25 ans par rapport au nombre d'années se situant entre cet âge et l'échéance du risque (si la densité de la carrière d'assurance entre l'âge de 25 ans et le début de l'invalidité est de 80 %, les périodes prospectives ne peuvent être prises en compte que dans la même proportion).

4.2. LES MAJORATIONS PROPORTIONNELLES

Les majorations proportionnelles dans le cadre de la pension d'invalidité sont aussi constituées de deux parties, les majorations proportionnelles dites « normales » et les majorations proportionnelles spéciales.

¹¹⁰ Voir point II.3.4. L'indexation, la revalorisation et le réajustement

¹¹¹ Voir point II.3.1. Les majorations forfaitaires

¹¹² Article 216 du Code de la sécurité sociale

Les majorations proportionnelles dites « normales » sont déterminées de la même manière que pour la pension de vieillesse ¹¹³. Elles dépendent donc de la somme de tous les revenus cotisables que justifie l'assuré avant le bénéfice de la pension d'invalidité.

Les majorations proportionnelles spéciales ¹¹⁴ prolongent fictivement la carrière d'assurance jusqu'à l'âge de 55 ans de l'assuré prétendant à la pension d'invalidité, en prenant en compte que la somme des revenus cotisables de l'assuré aurait pu continuer à augmenter s'il n'était pas devenu invalide. Ce prolongement fictif est fait selon l'hypothèse que l'assuré aurait eu dans le futur les mêmes revenus cotisables que par le passé.

Les majorations proportionnelles spéciales correspondent au produit résultant de la multiplication du taux des majorations proportionnelles appliqué à la base de référence par le nombre d'années restant à courir du début du droit à la pension jusqu'à l'accomplissement de la 55^e année d'âge. La base de référence est un revenu fictif qui est établi en divisant le montant des revenus cotisables portés en compte, entre le début de l'année civile suivant celle où l'assuré a accompli l'âge de 24 ans et l'échéance du risque, par le nombre d'années de cette même période. Toutefois, peuvent être neutralisées dans le dénominateur, les périodes de jouissance d'une pension d'invalidité antérieure, les périodes de formation professionnelle non indemnisées, les périodes de carence pour l'indemnisation du chômage, les périodes d'éducation d'enfants, ainsi que les périodes à partir du 1^{er} janvier 1990 pendant lesquelles l'intéressé a assuré des soins à une personne dépendante.

4.3. L'ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité a droit à une allocation de fin d'année selon les mêmes conditions et calculée de la même manière que pour les pensions de vieillesse ¹¹⁵.

4.4. LA PENSION MINIMALE

Comme pour la pension de vieillesse ¹¹⁶, aucune pension d'invalidité ne peut être inférieure à 90 % du montant de référence lorsque l'assuré a accompli un stage de 40 années.

La pension minimale correspond en janvier 2026 à un montant mensuel de 2 376,62 euros pour une carrière d'au moins 40 ans.

Par analogie aux majorations forfaitaires spéciales, est pris en compte pour parfaire le stage précité, le nombre d'années manquantes entre le début du droit à la pension et l'âge de 65 ans, sans que le nombre total d'années ne puisse dépasser 40.

Lorsque l'invalidité survient après l'âge de 25 ans, le nombre d'années manquantes n'est pris en compte que dans la proportion de la durée totale d'assurance, entre le début de l'année suivant celle où l'assuré a accompli l'âge de 24 ans et l'échéance du risque, par rapport à la durée totale des années civiles de cette période ¹¹⁷.

113 Voir point II.3.2. Les majorations proportionnelles

114 Article 216 du Code de la sécurité sociale

115 Voir point II.3.3. L'allocation de fin d'année

116 Voir point II.3.5. La pension minimale

117 Article 223, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale

4.5. EXEMPLES DE CALCUL DE PENSION D'INVALIDITÉ

4.5.1. Exemple 1 – carrière luxembourgeoise

Marie-Juliette est née le 14 août 1989. Elle a fait des études jusqu'au 15 juillet 2010 avant de commencer à travailler. Elle fait preuve d'une carrière d'assurance – reprise sur son extrait de carrière – comme suit :

Année	Mois	Revenu	Facteur de revalorisation	Indice	Revenu B1984, I100
2010	6	19 146,28	1,418	711,07	1 898,87
2011	12	39 603,12	1,424	724,34	3 839,52
2012	12	40 923,97	1,42	742,44	3 881,75
2013	12	42 587,62	1,426	761,00	3 924,45
2014	12	44 073,09	1,433	775,17	3 967,62
2015	12	44 962,12	1,446	775,17	4 011,27
2016	12	45 582,45	1,45	775,17	4 055,39
2017	12	47 626,32	1,462	794,54	4 100,00
2018	12	49 335,25	1,484	802,82	4 141,00
2019	12	51 194,51	1,503	814,40	4 182,41
2020	12	53 598,57	1,52	834,76	4 224,23
2021	12	55 655,71	1,553	839,98	4 266,48
2022	12	58 970,86	1,57	871,66	4 309,14
2023	12	63 977,81	1,595	921,63	4 352,23
2024	12	67 212,51	1,619	944,43	4 395,75
2025	12	69 016,01	1,619	960,17	4 439,71
2026	2	11 712,92	1,619	968,04	747,35
Total :					64 737,19

Le 1^{er} mars 2026, à l'âge de 37 ans Marie-Juliette devient invalide et commence à toucher une pension d'invalidité à partir de ce moment. Pour déterminer le montant de sa pension, il est nécessaire de calculer les majorations forfaitaires ainsi que les majorations proportionnelles.

► Les majorations forfaitaires

Les majorations forfaitaires « normales » sont accordées en fonction du nombre d'années d'assurance que justifie l'assurée avant le bénéfice de la pension d'invalidité.

Marie-Juliette dispose d'une carrière de 223 mois (188 mois d'assurance au titre de périodes obligatoires, et 35 mois au titre des périodes d'études après l'âge de 18 ans). Sachant qu'une année commencée compte pour une année complète, Marie-Juliette a droit à 19/40^e du montant total des majorations forfaitaires. Ses majorations forfaitaires « normales » s'élèvent donc à :

$$19/40 \times 25,075 \% \times 2\,085 \text{ euros}$$

$$= 19/40 \times 522,81 \text{ euros}$$

$$= 248,33 \text{ euros par an au nombre indice 100 du coût de la vie et en année de base 1984.}$$

Les majorations forfaitaires « spéciales » sont accordées en fonction du nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 65 ans. La période du 01.03.2026 (début de pension) au 14.08.2054 (65^e anniversaire) d'étend sur 28,5 ans. Sachant qu'une année commencée compte pour une année complète, mais que le cumul des années au titre des majorations forfaitaires « normales » et spéciales, ne peut dépasser 40, les majorations forfaitaires spéciales de Marie-Juliette s'élèvent à :

$$\begin{aligned} & 21/40 \times 25,075 \% \times 2\,085 \text{ euros} \\ & = 21/40 \times 522,81 \text{ euros} \\ & = 274,47 \text{ euros par an au nombre indice 100 du coût de la vie et en année de base 1984.} \end{aligned}$$

► Les majorations proportionnelles

Les majorations proportionnelles « normales » sont accordées en fonction de la somme de tous les revenus cotisables que justifie l'assurée avant le bénéfice de la pension d'invalidité.

Du fait de ses revenus cotisables, Marie-Juliette a droit à $1,763 \% \times 64\,737,19 = 1\,141,32$ euros par an au titre des majorations proportionnelles « normales ».

Les majorations proportionnelles spéciales sont accordées en fonction du nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 55 ans de l'assuré ainsi que de la base de référence. Le nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 55 ans s'élève pour Marie-Juliette à 18,5 ans (période du 01.03.2026 – 14.08.2044). La base de référence correspond à la somme des revenus cotisables mis en compte à partir de l'année civile suivant l'accomplissement de la 24^e année d'âge divisé par le nombre d'années se situant entre cette année et le début de la pension d'invalidité.

Sachant que Marie-Juliette a atteint l'âge de 24 ans en 2013, la base de référence correspond au quotient de la division de la somme de tous les revenus cotisables touchés à partir de l'année 2014 par le nombre d'années se situant entre cette année 2014 et le début de la pension d'invalidité au 01.03.2026, soit à $51\,192,59 / 12,16667 = 4\,207,61$.

Les majorations proportionnelles spéciales de Marie-Juliette s'élèvent alors à :

$$\begin{aligned} & \text{Base de référence} \times \text{Nombre d'années entre pension d'invalidité et 55 ans} \times \text{Taux de majorations proportionnelles} \\ & = 4\,207,61 \times 18,5 \times 1,763 \% \\ & = 1\,372,33 \text{ euros par an au nombre indice 100 du coût de la vie et en année de base 1984.} \end{aligned}$$

→ La pension d'invalidité annuelle en base 1984 et à l'indice 100 s'élève donc à :
 $248,33 + 274,47 + 1\,141,32 + 1\,372,33 = 3\,036,45$ euros.

Pour avoir le montant effectif en 2026 et à l'indice du en cours, il faut la multiplier par le facteur de revalorisation de 2022 et l'indice actuel :

$$\begin{aligned} & 3\,036,45 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel} / 100 \\ & = 3\,036,45 \times 1,57 \times 9,6804 \\ & = 46\,148,66 \text{ euros par an, soit } 3\,845,72 \text{ euros par mois.} \end{aligned}$$

À cela s'ajoute encore les 19/40^e de l'allocation de fin d'année, payée ensemble avec la pension du mois de décembre.

4.5.2. Exemple 2 – carrière mixte

Jean-Louis est né le 23 octobre 1974. Il a commencé à travailler à l'âge de 17 ans en France et fait preuve d'une carrière d'assurance luxembourgeoise – reprise sur son extrait de carrière – comme suit :

Année	Mois	Revenu	Facteur de revalorisation	Indice	Revenu B1984, I100
2015	7	26 867,61	1,446	775,17	2 396,98
2016	12	46 694,22	1,45	775,17	4 154,30
2017	12	48 787,93	1,462	794,54	4 200,00
2018	12	50 538,55	1,484	802,82	4 242,00
2019	12	52 443,15	1,503	814,40	4 284,42
2020	12	54 905,85	1,52	834,76	4 327,26
2021	12	57 013,17	1,553	839,98	4 370,54
2022	12	60 409,18	1,57	871,66	4 414,24
2023	12	65 538,25	1,595	921,63	4 458,38
2024	12	68 851,84	1,619	944,43	4 502,97
2025	12	70 699,32	1,619	960,17	4 548,00
2026	3	17 997,90	1,619	968,04	1 148,37
Total :					47 047,46

Au-delà de ces mois d'assurance obligatoire au Luxembourg, la carrière d'assurance de Jean-Louis fait preuve de 278 mois d'assurance obligatoire en France.

Le 1^{er} avril 2026, à l'âge de 51 ans, Jean-Louis devient invalide et commence à toucher une pension d'invalidité à partir de ce moment. Pour déterminer le montant de sa pension, il est nécessaire de calculer les majorations forfaitaires ainsi que les majorations proportionnelles.

Du fait de sa carrière mixte dans plusieurs pays, pour déterminer le niveau de la pension de Jean-Louis, il est procédé à deux calculs : la pension nationale et la pension proportionnelle. Le plus élevé des deux montants lui est ensuite servi.

► La pension nationale

Pour le calcul de la pension nationale, les périodes d'assurance effectuées sous un autre régime de pension sont complètement ignorées.

Le montant de la pension nationale de Jean-Louis, en année de base 1984 et au nombre indice 100, est calculé de la manière suivante :

- **Majorations forfaitaires « normales »** : Jean-Louis justifie de 130 mois d'assurance au Luxembourg. Étant donné qu'une année commencée vaut pour année complète au titre des majorations forfaitaires « normales », Jean-Louis a droit à 11/40^e des majorations forfaitaires, soit à 25,075 % de $2\,085 \times 11/40 = 143,77$ euros par an (en base 1984 et à l'indice 100).
- **Les majorations forfaitaires spéciales** : Celles-ci dépendent du nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 65 ans, mais tiennent également compte qu'après l'âge de 24 ans, Jean-Louis n'était pas toujours assuré au Luxembourg au titre de l'assurance pension.

La période du début de pension (01.04.2026) jusqu'à l'âge de 65 ans (23.10.2039) de Jean-Louis s'étend sur 13,58 ans.

Sachant que depuis l'année civile qui a succédé le 24^e anniversaire de Jean-Louis (1999) jusqu'au début de pension d'invalidité – soit sur la période de 27,25 ans –, il était assuré au titre de l'assurance pension au Luxembourg pendant 10,83 ans, Jean-Louis a uniquement droit à $10,83 / 27,25 = 39,7$ % des années prospectives dans le cadre des majorations forfaitaires spéciales.

Sachant qu'une année commencée compte comme une année complétée, Jean-Louis a donc droit à 6 ($39,7\% \times 13,58 = 5,39$ ans) quarantièmes au titre des majorations forfaitaires spéciales ; il a donc droit à 25,075 % de $2\,085 \times 6/40 = 78,42$ euros par an (en base 1984 et à l'indice 100).

- **Majorations proportionnelles « normales »** : Du fait de ses revenus cotisables au Luxembourg, Jean-Louis a droit à $1,763 \% \times 47\,047,46 = 829,45$ euros par an au titre des majorations proportionnelles.
- **Majorations proportionnelles spéciales** : Elles accordées en fonction du nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 55 ans ainsi que de la base de référence.

Pour Jean-Louis, la base de référence correspond à 47 047,46 (somme de tous les revenus cotisables à partir de l'année civile suivant son 24^e anniversaire) divisé par 27,25 (nombre d'années à partir de l'année civile suivant l'accomplissement de la 24^e année d'âge), soit à 1 726,51 euros.

Sachant que le nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 55 ans s'élève pour Jean-Louis à 3,58 ans (période du 01.04.2026 – 23.10.2029), les majorations proportionnelles spéciales s'élèvent à :

$$1\,726,51 \times 3,58 \times 1,763 \% = 108,97 \text{ euros par an (en base 1984 et à l'indice 100).}$$

La pension d'invalidité nationale annuelle base 1984 à l'indice 100 s'élève donc à :
 $143,77 + 78,42 + 829,45 + 108,97 = 1\,160,61$ euros.

► La pension proportionnelle

Pour le calcul de la pension proportionnelle, il est d'abord procédé à un calcul théorique de pension qui aurait été due si Jean-Louis avait effectué toutes les périodes d'assurance, y compris celles réalisées à l'étranger, sous sa législation. Pour déterminer ce montant, le ratio entre périodes obligatoires au Luxembourg et périodes obligatoires totales est déterminant.

Pour Jean-Louis ce ratio s'établit à : $130 / (130 + 278) = 0,31863$.

La pension d'invalidité théorique de Jean-Louis, en année de base 1984 et au nombre indice 100, est calculé de la manière suivante :

- **Majorations forfaitaires « normales » théoriques** : Jean-Louis justifie de 408 mois d'assurance au total. Étant donné qu'une année commencée vaut pour année complète au titre des majorations forfaitaires « normales », Jean-Louis a droit à 34/40^e des majorations forfaitaires, soit à 25,075 % de $2\,085 \times 34/40 = 444,39$ euros par an (en base 1984 et à l'indice 100).
- **Les majorations forfaitaires spéciales théoriques** : Celles-ci dépendent du nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 65 ans.

La période du début de pension (01.04.2026) jusqu'à l'âge de 65 ans (23.10.2039) de Jean-Louis s'étend sur 13,58 ans.

Sachant que depuis l'année civile qui a succédé le 24^e anniversaire de Jean-Louis (1999) jusqu'au début de pension d'invalidité – soit sur la période de 27,25 ans –, il était assuré à tout moment au titre de l'assurance pension (au Luxembourg ou ailleurs), Jean-Louis a droit à l'entièreté des années prospectives dans le cadre des majorations forfaitaires spéciales, sans toutefois que le nombre total d'années mises en compte ne puisse dépasser 40.

Jean-Louis a donc droit à 6 (40 – 34 déjà mises en compte comme majorations « normales ») quarantièmes au titre des majorations forfaitaires spéciales ; il a donc droit à 25,075 % de $2\,085 \times 6/40 = 78,42$ euros par an (en base 1984 et à l'indice 100).

- **Majorations proportionnelles « normales » théoriques** : Du fait de ses revenus cotisables au Luxembourg, Jean-Louis a droit à des majorations proportionnelles égales à :

Taux de majorations proportionnelles \times Somme de tous les revenus cotisables à l'indice 100 et en année de base 1984 du Luxembourg / Ratio entre périodes obligatoires au Luxembourg et périodes obligatoires totales = $1,763 \% \times 47\,047,46 / 0,31863 = 2\,603,19$ euros par an (en base 1984 et à l'indice 100).

- **Majorations proportionnelles spéciales théoriques** : Elles sont accordées en fonction du nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 55 ans ainsi que de la base de référence.

Pour Jean-Louis, la base de référence correspond à 47 047,46 (somme de tous les revenus cotisables à partir de l'année civile suivant son 24^e anniversaire) divisé par 27,25 (nombre d'années à partir de l'année civile suivant l'accomplissement de la 24^e année d'âge), soit à 1 726,51 euros.

Sachant que le nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 55 ans s'élève pour Jean-Louis à 3,58 ans (période du 01.04.2026 – 23.10.2029), les majorations proportionnelles spéciales s'élèvent à :

Base de référence × nombre d'années entre le début du droit à la pension d'invalidité et l'accomplissement de l'âge de 55 × Taux de majorations proportionnelles / Ratio entre périodes obligatoires au Luxembourg et périodes obligatoires totales

$$= 1\,726,51 \times 3,58 \times 1,763 \% / 0,31863 = 342,00 \text{ euros par an (en base 1984 et à l'indice 100).}$$

La pension théorique annuelle base 1984 à l'indice 100 s'élève donc à :
 $444,39 + 78,42 + 2\,603,19 + 342,00 = 3\,467,99$ euros.

Cette pension théorique doit encore être multipliée par le ratio entre périodes obligatoires au Luxembourg et périodes obligatoires totales afin de tenir compte que Jean-Louis n'a pas fait toute sa carrière professionnelle au Luxembourg.

La pension proportionnelle annuelle base 1984 à l'indice 100 s'élève donc à : $3\,467,99 \times 0,31863 = 1\,105,00$ euros.

→ Vu que la pension nationale est plus élevée que la pension proportionnelle, c'est bien cette pension qui est servie à Jean-Louis. Ce montant est plus important que la pension minimum à laquelle Jean-Louis aurait droit au vu de sa carrière mixte.

Pour avoir le montant effectif en 2026 et à l'indice en cours, il faut la multiplier par le facteur de revalorisation de 2022 et l'indice actuel :

$$1\,160,61 \times \text{facteur de revalorisation de 2022} \times \text{indice actuel} / 100$$

$$= 1\,160,61 \times 1,57 \times 9,6804$$

$$= 17\,639,16 \text{ euros par an, soit } 1\,469,93 \text{ euros par mois.}$$

À cela s'ajoute encore les 11/40^e de l'allocation de fin d'année, payée ensemble avec la pension du mois de décembre.

5. LE CUMUL D'UNE PENSION D'INVALIDITÉ AVEC D'AUTRES REVENUS

5.1. LE CUMUL DE PENSION D'INVALIDITÉ ET REVENU PROFESSIONNEL

Lorsqu'un bénéficiaire d'une pension d'invalidité exerce encore une activité professionnelle, les revenus retirés de cette activité ne peuvent dépasser un tiers du salaire social minimum non qualifié (SSM). Si cette limite de revenu est excédée, l'assuré ne remplit plus les conditions pour le bénéfice d'une pension d'invalidité et la pension est retirée, le cas échéant, rétroactivement.

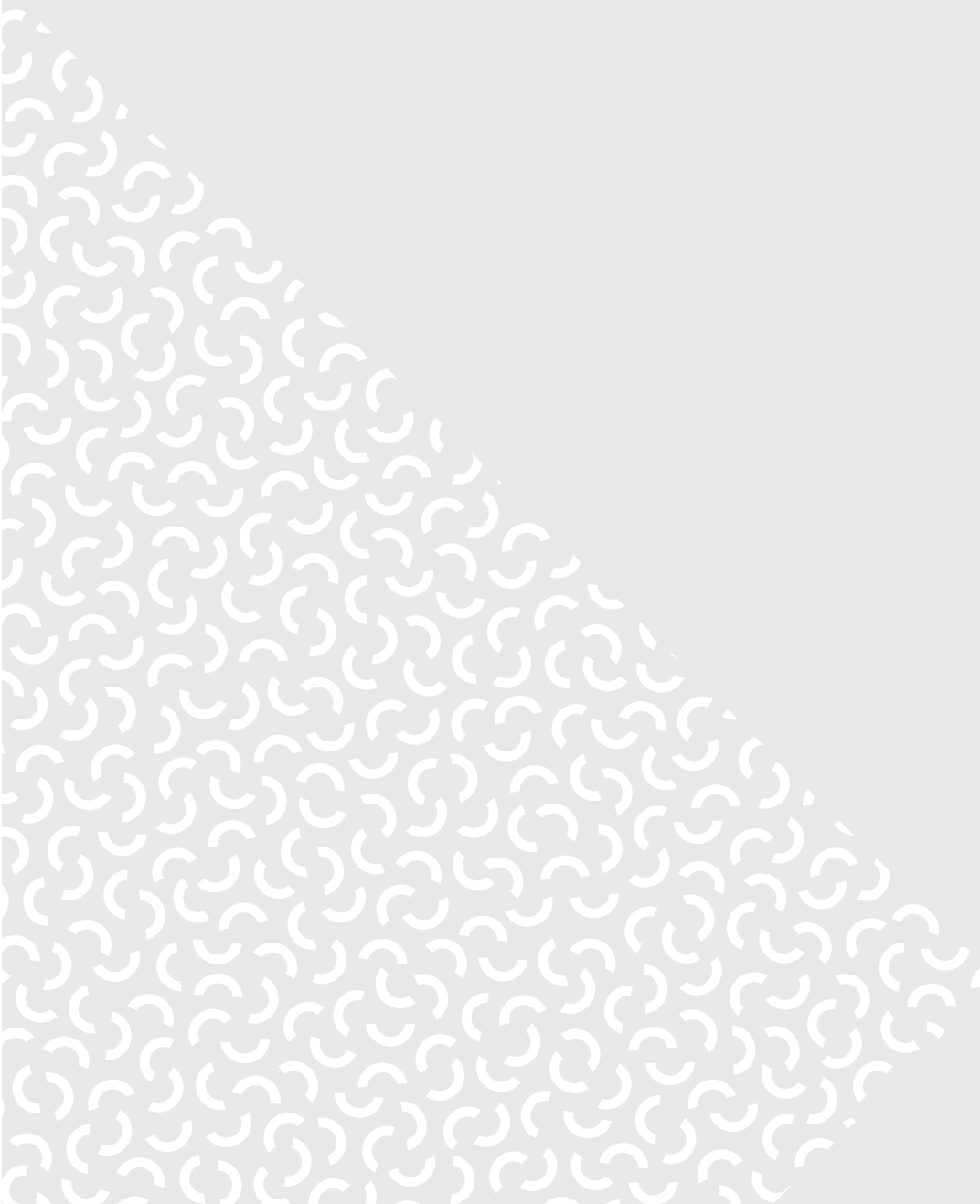
5.2. LE CUMUL DE PENSION D'INVALIDITÉ ET RENTE D'ACCIDENT

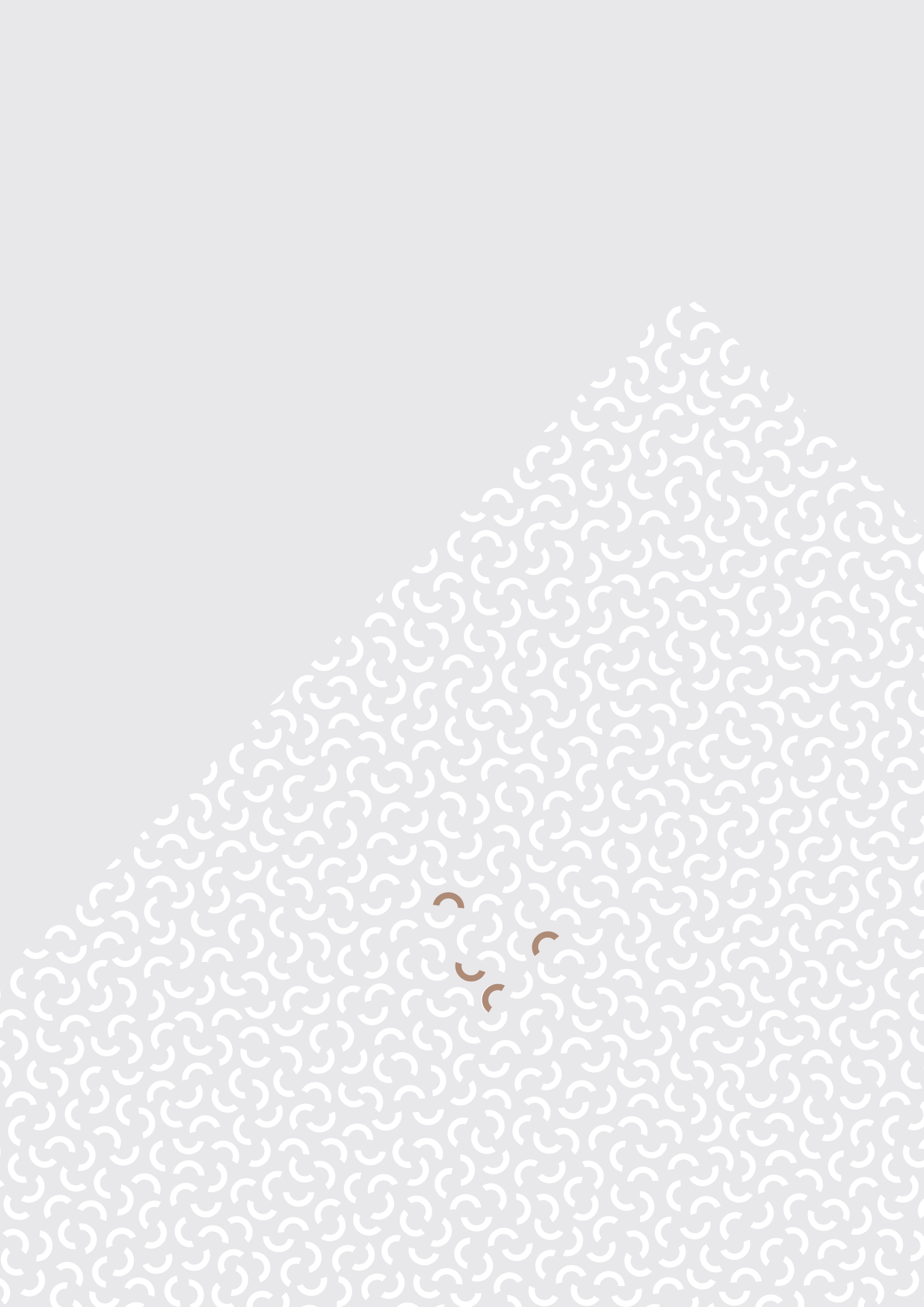
En cas de concours d'une pension d'invalidité avec une rente d'accident, la pension est réduite dans la mesure où elle dépasse, ensemble avec la rente d'accident ¹¹⁸ :

- soit la moyenne des 5 revenus annuels les plus élevés de la carrière d'assurance, sans que cette moyenne ne puisse être inférieure au montant de référence augmenté de 20 % (3 168,83 euros par mois au 1^{er} janvier 2026) ;
- soit le revenu professionnel qui a servi de base au calcul de la rente d'accident, si cet autre mode de calcul est plus favorable.

¹¹⁸ Article 227 du Code de la sécurité sociale

IV. LA PENSION DE SURVIE





1. LA DEMANDE DE PENSION

1.1. LA DEMANDE DE PENSION

Les pensions de survie ne sont accordées que sur demande formelle des intéressés¹¹⁹.

Même en cas de décès d'un bénéficiaire de pension, la pension de survie ne peut être accordée que sur demande des survivants. En cas de connaissance des ayants-droits, la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) peut envoyer un formulaire de demande à compléter aux survivants.

Un extrait de l'acte de mariage ou de la déclaration de partenariat ainsi que de l'acte de décès sont à joindre à la demande.

Après examen des conditions d'attribution, la pension est accordée ou rejetée par une décision susceptible de recours¹²⁰.

1.2. LA CAISSE DE PENSION COMPÉTENTE

Les survivants adressent une demande soit à l'institution de leur lieu de résidence, soit à l'institution du dernier pays dont la législation était applicable. Si l'intéressé n'a été soumis à aucun moment à la législation appliquée par l'institution du lieu de résidence, cette institution transmet la demande à l'institution du dernier État membre dont la législation était applicable¹²¹.

2. LES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PENSION DE SURVIE

Afin que le décès d'une personne donne droit à une pension de survie, le défunt doit soit être bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, soit être un assuré justifiant au moment de son décès d'un stage de 12 mois d'assurance au moins au titre de l'assurance obligatoire, continuée ou facultative¹²² pendant les 3 années précédant le décès¹²³.

Cette période de référence de 3 ans est étendue pour autant et dans la mesure où elle se superpose à des périodes complémentaires¹²⁴ ou à des périodes correspondant au bénéfice de l'allocation d'inclusion du revenu d'inclusion sociale (REVIS) ou du revenu pour personnes gravement handicapées (RPGH).

Ce stage n'est pas exigé en cas de décès de l'assuré imputable à un accident de quelque nature que ce soit ou à une maladie professionnelle reconnue, survenus pendant l'affiliation.

La loi prévoit également que, lorsqu'il est établi par jugement pénal que les bénéficiaires potentiels d'une pension de survie ont causé volontairement le décès ou y ont contribué par un acte intentionnel, ils sont déchus de tout droit à pension¹²⁵.

En cas d'absence d'un assuré ou d'un bénéficiaire d'une pension pendant au moins une année et que les circonstances rendent probable son décès, les droits à la pension de survie peuvent être ouverts¹²⁶.

¹¹⁹ Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

¹²⁰ Voir point I.8. Les voies de recours

¹²¹ Article 45 du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale

¹²² Voir point II.2.3. Les différents types de périodes d'assurance

¹²³ Article 195 du Code de la sécurité sociale

¹²⁴ Voir point II.2.3.2. Les périodes complémentaires

¹²⁵ Article 207 du Code de la sécurité sociale

¹²⁶ Article 200 du Code de la sécurité sociale

2.1. LE CONJOINT/PARTENAIRE DU DÉFUNT

En principe, le conjoint du défunt ou son partenaire au sens du « PACS »¹²⁷ a droit à une pension de survie.

Toutefois, aucun droit à une pension de survie n'est ouvert pour les conjoints qui ont contracté un mariage¹²⁸ :

- soit avec un bénéficiaire d'une pension (de vieillesse ou d'invalidité) ;
- soit avec un assuré moins d'un an avant sa mise à la retraite (pour cause d'invalidité ou pour cause de vieillesse) ou avant son décès.

Il existe cependant les exceptions suivantes :

- le décès ou l'attribution de la pension d'invalidité sont dus à un accident ; ou
- un enfant est né ou conçu lors du mariage, ou légitimé par le mariage ; ou
- le mariage a duré au moins une année et la différence d'âge entre les conjoints est inférieure ou égale à 15 années ; ou
- le mariage a duré au moins 10 années.

Les mêmes dispositions sont applicables dans le cadre d'un partenariat.

Lorsqu'un bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou un assuré, remplissant les conditions prévues pour l'octroi d'une pension de survie, décède sans laisser de conjoint ou de partenaire survivant, peuvent être assimilés au conjoint survivant¹²⁹, les parents et alliés en ligne directe (fils ou fille, petit-fils ou petite-fille, père ou mère et les conjoints ou partenaires de ces personnes), les parents en ligne collatérale jusqu'au 2^e degré inclusivement (frère et sœur) ou les enfants adoptifs mineurs lors de l'adoption, à condition :

- qu'ils soient veufs ou veuves, divorcés, séparés de corps, anciens partenaires ou célibataires ;
- qu'ils vivent depuis au moins 5 années précédant le décès de l'assuré ou du bénéficiaire de pension en communauté domestique avec lui ;
- qu'ils aient fait son ménage pendant la même période ;
- que l'assuré ou le bénéficiaire de pension ait contribué d'une part prépondérante à leur entretien pendant la même période ;
- qu'ils soient âgés de plus de 40 ans au moment du décès de l'assuré ou du bénéficiaire de pension.

ATTENTION !

Indépendamment de la durée du concubinage et de la présence d'enfants ou non, l'union libre ne fait pas naître de droit de pension de survie. Seulement le mariage ou le PACS peuvent générer le droit à une pension de survie.

2.2. LE CONJOINT / PARTENAIRE DIVORCÉ

En cas de décès de son ancien conjoint, le conjoint divorcé a droit à une pension de survie à condition de ne pas avoir contracté un nouveau mariage avant le décès de son conjoint divorcé¹³⁰.

En cas de concours d'un ou de plusieurs conjoints divorcés avec un conjoint, la pension de survie est répartie entre les ayants droit proportionnellement à la durée des différents mariages.

Ces mêmes dispositions s'appliquent en cas de dissolution d'un partenariat pour une cause autre que le décès.

127 Partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004

128 Article 196 du Code de la sécurité sociale

129 Article 198 du Code de la sécurité sociale

130 Article 197 du Code de la sécurité sociale

2.3. L'ENFANT DU DÉFUNT

Les enfants légitimes ont droit après le décès soit du père, soit de la mère, à une pension de survie, dans les mêmes conditions de stage du défunt que celles prévues pour les autres pensions de survie ¹³¹.

Sont assimilés à des enfants légitimes :

- les enfants légitimés ;
- les enfants adoptifs ;
- les enfants naturels ;
- tous les enfants, orphelins de père et de mère, à condition que l'assuré ou le bénéficiaire de pension en ait assumé l'entretien et l'éducation pendant les 10 mois précédant son décès et qu'ils n'aient pas droit à une pension d'orphelin suite au décès de leurs parents.

La pension d'orphelin est accordée jusqu'à l'âge de 18 ans. Elle est accordée ou maintenue au maximum jusqu'à l'âge de 27 ans si l'orphelin est empêché de gagner sa vie par suite de la préparation scientifique ou technique à sa future profession.

La pension d'orphelin s'éteint à l'expiration des limites d'âge prévues ou antérieurement si l'enfant décède. Sauf en cas d'études, la pension d'orphelin cesse d'être payée à partir du mois suivant le mariage ou la déclaration de partenariat du bénéficiaire. Elle cesse également en cas d'octroi d'une pension personnelle.

3. LE CALCUL DES PENSIONS DE SURVIE

Les pensions de survie servies aux ayants-droits sont calculées sur base de la pension de vieillesse dont bénéficiait le défunt ou, si le défunt n'était pas encore pensionné, sur base de la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit en cas d'invalidité.

Les pensions de survie sont indexées aux variations du coût de la vie et ajustées à l'évolution du niveau des salaires ¹³².

3.1. LA PENSION DE SURVIE DE CONJOINT DU DÉFUNT

La pension annuelle de survie du conjoint se compose en cas de décès d'un bénéficiaire d'une pension ou d'un assuré ¹³³ :

- de 3/4 des majorations proportionnelles (comprenant le cas échéant l'augmentation échelonnée) et des majorations proportionnelles spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit ;
- de la totalité des majorations forfaitaires et des majorations forfaitaires spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit ;
- de la totalité de l'allocation de fin d'année calculée pour la pension à laquelle l'assuré avait ou aurait eu droit.

Si la pension n'est pas versée au bénéficiaire pour l'année civile entière, l'allocation de fin d'année se réduit à 1/12 pour chaque mois calendaire entier. Le conjoint ou le partenaire survivant ayant vécu en communauté domestique avec le bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité a droit à la totalité de l'allocation pour la période de l'année civile s'étendant jusqu'à la fin du mois du décès.

La pension de survie est augmentée jusqu'à concurrence de la pension minimale à laquelle avait ou aurait eu droit l'assuré décédé ¹³⁴. En cas de décès précoce, est pris en compte pour parfaire le stage pour la pension minimale, le nombre d'années manquantes entre le début du droit à pension et l'âge de 65 ans, sans que le nombre total ne puisse dépasser 40.

¹³¹ Article 199 du Code de la sécurité sociale

¹³² Voir point II.3.4. L'indexation, la revalorisation et le réajustement

¹³³ Article 217 du Code de la sécurité sociale

¹³⁴ Article 223, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale

Afin de vous épargner le recours aux dispositions assez compliquées du Code de la sécurité sociale, la CSL a développé un outil, disponible sur son site en ligne, permettant de calculer automatiquement le montant de la pension de survie du conjoint ou partenaire ¹³⁵.

3.2. LA PENSION DE SURVIE DU CONJOINT DIVORCÉ DU DÉFUNT

La pension de survie des conjoints divorcés est établie sur la base de la pension de survie en fonction des périodes d'assurance contributives accomplies par le conjoint pendant la durée du mariage par rapport à la durée totale des périodes d'assurance mises en compte du défunt.

En cas de concours d'une ou de plusieurs pensions de survie pour conjoints divorcés et d'une pension de survie pour conjoint, la pension de survie est répartie proportionnellement à la durée des différents mariages ou partenariats, sans pour autant que la pension de survie du conjoint divorcé ne puisse excéder celle qui lui reviendrait dans le cas où il n'y aurait pas concours de plusieurs pensions de survie ¹³⁶.

3.3. LA PENSION DE SURVIE DE L'ENFANT

La pension annuelle de survie de l'orphelin se compose en cas de décès d'un bénéficiaire d'une pension ou d'un assuré ¹³⁷ :

- de 1/4 des majorations proportionnelles (comprenant le cas échéant l'augmentation échelonnée) et des majorations proportionnelles spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit ;
- de 1/3 des majorations forfaitaires et des majorations forfaitaires spéciales auxquelles l'assuré avait ou aurait eu droit ;
- de 1/3 de l'allocation de fin d'année.

Lorsqu'un droit à la pension d'orphelin existe tant du chef du père que du chef de la mère, la pension la plus élevée est versée. Ce montant plus élevé est doublé pour autant que l'enfant soit orphelin de père et de mère.

Dans le cas où le défunt bénéficiait ou aurait pu bénéficier d'un complément pour pension minimum, un quart de ce complément est alloué à l'orphelin ¹³⁸.

3.4. LE CUMUL DES PENSIONS DE SURVIE

En aucun cas, l'ensemble des pensions de survivants du chef d'un assuré ne peut être supérieur à la pension qui aurait été due à l'assuré ou, si ce mode de calcul est plus favorable, à la moyenne des cinq revenus cotisables annuels les plus élevés de la carrière d'assurance, sans que cette moyenne ne puisse être inférieure au montant de référence augmenté de 20 % (3 168,83 euros par mois au 1^{er} janvier 2026).

Si le total des pensions des survivants dépasse cette limite, elles sont réduites proportionnellement ¹³⁹.

3.5. LE COMPLÉMENT DE DÉCÈS

Les pensions des survivants, qui ont vécu avec un bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité en ménage commun ou dont l'entretien était à sa charge, sont complétées pendant les 3 mois consécutifs à l'ouverture du droit jusqu'à concurrence de la pension du défunt ¹⁴⁰.

¹³⁵ <https://www.csl.lu/fr/vos-droits/securite-sociale/pensions/estimation-de-votre-pension/#passage-dune-pension-de-vieillesse-ou-dune-pension-dinvalidite-a-une-pension-de-survie-du-conjoint-ou-partenaire-carriere-complete-de-40-ans>

¹³⁶ Article 197 du Code de la sécurité sociale

¹³⁷ Article 218 du Code de la sécurité sociale

¹³⁸ Article 223, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale

¹³⁹ Article 219 du Code de la sécurité sociale

¹⁴⁰ Article 202 à 203 du Code de la sécurité sociale

Si le défunt n'était pas encore titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, les pensions des survivants, ayant vécu en communauté domestique avec l'assuré ou dont l'entretien était à sa charge, sont complétées pour le mois du décès et les 3 mois subséquents jusqu'à concurrence de la pension d'invalidité à laquelle le défunt aurait eu droit en cas d'invalidité.

En cas de maintien du salaire se rapportant à la fin du mois de la survenance du décès du salarié et à l'attribution d'une indemnité égale à 3 mensualités de salaire pour les survivants, la pension de survie ainsi que le complément sont versés à titre de compensation à l'employeur¹⁴¹.

3.6. EXEMPLES DE CALCUL

EXEMPLE 1 : Pension de survie pour conjoint et orphelin

Jean-Marc avait une pension de 3 662,15 euros, composée de 662,15 euros au titre de majorations forfaitaires et de 3 000 euros au titre de majorations proportionnelles. Lors de son décès, il délaisse une épouse et deux enfants ayant chacun droit à une pension de survie.

L'épouse de Jean-Marc a droit à une pension de survie correspondant à 100 % des majorations forfaitaires et 75 % des majorations proportionnelles de Jean-Marc :

Pension de survie de l'épouse = $100 \% \times 662,15 + 75 \% \times 3\,000 = 2\,912,15$ euros.

Chacun des orphelins a droit à une pension de survie correspondant à un tiers des majorations forfaitaires et un quart des majorations proportionnelles de Jean-Marc :

Pension de survie par orphelin = $662,15 / 3 + 3\,000 / 4 = 970,72$ euros.

Or, la somme des pensions de survie servies ne peut être supérieure à la limite la plus élevée parmi ces montants :

- pension qui aurait été due à l'assuré, ou à
- la moyenne des 5 revenus annuels cotisables les plus élevés de la carrière d'assurance, ou au
- montant de référence augmenté de 20 %, c'est-à-dire à 3 168,83 euros par mois au 1^{er} janvier 2026.

Supposons que, dans le cas de Jean-Marc, le montant le plus élevé parmi ces indicateurs est la moyenne des 5 revenus annuels cotisables les plus élevés, et que celle-ci s'élève à 4 500 euros.

Étant donné que la somme des pensions de survie ($2\,912,15 + 2 \times 970,72 = 4\,853,59$ euros) dépasse ce plafond, elles sont à réduire proportionnellement :

Facteur de réduction = $4\,500 / 4\,853,59 = 0,92714877$

Pension de survie de l'épouse réduite = $0,92714877 \times 2\,912,15 = 2\,700,00$ euros

Pension de survie des orphelins réduite = $0,92714877 \times 970,72 = 900,00$ euros

EXEMPLE 2 : Pension de survie pour le conjoint divorcé

Marie-Jeanne avait une pension de 3 162,15 euros, composée de 662,15 euros au titre de majorations forfaitaires et de 2 500 euros au titre de majorations proportionnelles. Lors de son décès, elle délaisse un ex-époux qui ne s'est plus remarié depuis le divorce avec Marie-Jeanne.

Pour déterminer le niveau de la pension de survie du conjoint divorcé, il est déterminant d'identifier quelle proportion des périodes d'assurance contributives de Marie-Jeanne a été réalisée pendant la période de mariage.

Supposons que le mariage a duré 205 mois et que pendant ces 205 mois de mariage, Marie-Jeanne était assurée au titre de l'assurance pension obligatoire, continuée ou facultative pendant 129 mois. Supposons encore que Marie-Jeanne avait une carrière d'assurance contributive complète de 480 mois.

L'ex-époux de Marie-Jeanne a droit à $129/480^e$ de la pension de survie qui résulte de la pension de Marie-Jeanne.

La pension de survie « normale » du conjoint correspondrait à 100 % des majorations forfaitaires et 75 % des majorations proportionnelles de Marie-Jeanne, soit à :

$100 \% \times 662,15 + 75 \% \times 2\,500 = 2\,537,15$ euros

La pension de survie de l'ex-époux de Marie-Jeanne s'élève alors à : $129 / 480 \times 2\,537,15 = 681,86$ euros

141 Article L.125-1, paragraphe 2 du Code du travail

EXEMPLE 3 : Pension de survie pour conjoint et conjoint divorcé

Reprenons l'exemple précédent de Marie-Jeanne et ajoutons l'hypothèse selon laquelle, Marie-Jeanne ne délaisse pas seulement un conjoint divorcé, mais aussi un conjoint.

Dans un tel scénario, la pension de survie « normale » est partagée proportionnellement à la durée des différents mariages entre le conjoint et le conjoint divorcé, sans que la pension de survie pour le conjoint divorcé ne puisse dépasser celle à laquelle il aurait droit au cas où il n'y aurait pas d'autre conjoint [donc sans qu'elle puisse dépasser celle calculée sous Exemple 2].

Supposons que le mariage avec son conjoint survivant a duré pendant 160 mois.

Du fait que Marie-Jeanne était mariée pendant un total de $160 + 205 = 365$ mois, d'après le partage proportionnel selon la durée de mariage, l'ex-époux aurait droit à $205/365^e$ de la pension de survie « normale », soit à : $205/365 \times 2\,537,15 = 1\,424,97$ euros.

Étant donné que ce montant serait plus élevé qu'en cas d'absence d'un conjoint survivant, la pension de survie du conjoint divorcé est réduit au montant déterminé sous l'Exemple 2, soit à 681,86 euros.

Le reste de la pension de survie, à savoir $2\,537,15 - 681,86 = 1\,855,29$ euros, reviennent au veuf de Marie-Jeanne.

4. LA FIN DE LA PENSION DE SURVIE

4.1. LE CONJOINT OU LE CONJOINT DIVORCÉ DU DÉFUNT

À priori, les pensions de survie sont accordées à vie aux conjoints, aux partenaires, aux conjoints divorcés et/ou aux anciens partenaires éligibles.

Toutefois, les pensions de survie cessent d'être payées à partir du mois suivant celui du remariage ou du nouveau partenariat¹⁴².

Si le titulaire d'une pension de survie contracte un nouvel engagement par mariage ou partenariat avant l'âge de 50 ans, la pension de survie est rachetée au taux de 5 fois le montant versé au cours des 12 derniers mois. En cas de nouveau mariage ou partenariat après l'âge de 50 ans, le taux est de 3 fois le montant précité.

Le montant du rachat se limite aux majorations forfaitaires et proportionnelles et ne tient pas compte des réductions éventuelles dues en application des dispositions anti-cumul¹⁴³. Les majorations proportionnelles spéciales et les majorations forfaitaires spéciales qui se réfèrent à des périodes prospectives sont négligées.

Si le nouveau mariage ou partenariat est dissous, soit par le divorce ou la fin du partenariat, soit par le décès du conjoint ou du partenaire, le droit à la pension de survie est rétabli à partir de, selon le cas, 5 ans ou 3 ans après le nouvel engagement. Au cas où la dissolution du mariage ou du partenariat se situe dans la période couverte par le rachat, la pension est rétablie à partir du premier jour du mois qui suit cette dissolution, déduction faite du montant ayant servi à la détermination du rachat pour la période résiduelle¹⁴⁴.

Au cas où le décès du nouveau conjoint ou partenaire ouvre également un droit à une pension de survie, seule la pension la plus élevée est payée.

¹⁴² Article 204 du Code de la sécurité sociale

¹⁴³ Voir point IV.5. Le cumul d'une pension de survie avec d'autres revenus

¹⁴⁴ Article 205 du Code de la sécurité sociale

4.2. L'ORPHELIN

La pension d'orphelin est servie tant que le bénéficiaire remplit les conditions d'âge pour son maintien. Toutefois, la pension d'orphelin cesse même avant l'âge de 18 ans si l'orphelin contracte un mariage ou un partenariat avant cet âge et ne poursuit pas des études¹⁴⁵.

Elle cesse pareillement en cas d'octroi d'une pension personnelle à l'orphelin.

5. LE CUMUL D'UNE PENSION DE SURVIE AVEC D'AUTRES REVENUS

Il est possible de cumuler une pension de survie avec un revenu propre. Toutefois, en fonction de la nature du revenu personnel et en fonction du montant de celui-ci, des règles en matière d'anti-cumul peuvent s'appliquer.

Si la personne est bénéficiaire d'une pension de survie du conjoint ou du conjoint divorcé, les règles en matière d'anti-cumul sont différentes comparativement au bénéficiaire d'une pension d'orphelin.

5.1. LES RÈGLES POUR LE CONJOINT OU LE CONJOINT DIVORCÉ DU DÉFUNT

► Cumul avec une rente d'accident de survie

En cas de concours d'une pension de survie avec une rente d'accident de survie allouée pour un accident ou une maladie professionnelle déclarés avant le 1^{er} janvier 2011, la pension de survie est réduite dans la mesure où elle dépasse, ensemble avec la rente d'accident¹⁴⁶ :

- soit 3/4 de la moyenne des 5 revenus cotisables annuels les plus élevés de la carrière, sans que cette moyenne ne puisse être inférieure au montant de référence augmenté de 20 % (3 168,83 euros par mois au 1^{er} janvier 2026) ;
- soit le revenu professionnel qui a servi de base au calcul de la rente d'accident, si cet autre mode de calcul est plus favorable.

► Cumul avec un revenu professionnel ou de remplacement

Lorsque la pension de survie dépasse, ensemble avec des revenus professionnels, des revenus de remplacement ou des pensions personnelles, un seuil correspondant au montant de référence augmenté de 50 % (3 961,04 euros par mois au 1^{er} janvier 2026), des règles en matière d'anti-cumul sont appliquées de sorte à opérer une réduction de la pension de survie.

Ce seuil est augmenté de 4 % pour chaque enfant ouvrant droit à la mise en compte des baby-years¹⁴⁷ ou du forfait d'éducation¹⁴⁸. Ce pourcentage est porté à 12 % pour chaque enfant bénéficiant d'une pension d'orphelin.

Parmi les revenus professionnels ou les revenus de remplacement se rapportant à une activité professionnelle, un montant correspondant à deux tiers du montant de référence n'est pas pris en considération (ce revenu professionnel immunisé correspond, au 1^{er} janvier 2026, à un montant mensuel de 1 760,46 euros) pour la détermination des règles anti-cumul.

Lorsque le cumul des revenus personnels pris en compte et la pension de survie dépasse le seuil prévu, la pension de survie est réduite à raison de 30 % du montant des revenus personnels, à l'exclusion de ceux représentant la différence entre la pension de survie et ledit seuil.

¹⁴⁵ Article 206 du Code de la sécurité sociale

¹⁴⁶ Article 228 du Code de la sécurité sociale

¹⁴⁷ Voir Encadré thématique II : Les baby-years, page 26

¹⁴⁸ Voir point III.6. Le forfait d'éducation (« Mammerent »)

Au cas où la pension de survie dépasse déjà le seuil prévu, la pension de survie est réduite à raison de 30 % du montant des revenus personnels pris en compte ¹⁴⁹.

EXEMPLE 1 : Concours d'une pension de survie avec une pension personnelle

Marie-Charlotte a une pension de vieillesse de 1 500 euros. Le décès de son mari, fait naître un droit à une pension de survie mensuelle de 5 000 euros.

La somme des deux pensions dépasse le seuil de 3 961,04 euros, de sorte à ce que des dispositions en matière d'anti-cumul sont à appliquer.

Étant donné que la pension de survie à elle seule dépasse déjà le seuil, celle-ci est réduite à raison de 30 % de la pension personnelle : 30 % de 1 500 = 500 euros

Pension de survie réduite : 5 000 – 500 = 4 500 euros

EXEMPLE 2 : Concours d'une pension de survie avec une pension personnelle

Jean-Paul a une pension de vieillesse de 2 000 euros. Le décès de son épouse, fait naître un droit à une pension de survie mensuelle de 2 200 euros.

La somme des deux pensions dépasse le seuil de 3 961,04 euros, de sorte à ce que des dispositions en matière d'anti-cumul sont à appliquer.

Étant donné que la pension de survie à elle seule ne dépasse pas le seuil, celle-ci est réduite à raison de 30 % de la pension personnelle, à l'exclusion du montant de la différence entre la pension de survie et le seuil :

30 % de [2 000 – (3 961,04 – 2 200)] = 30 % de 238,96 = 71,69 euros

Pension de survie réduite : 2 200 – 71,69 = 2 128,31 euros

EXEMPLE 3 : Concours d'une pension de survie avec un revenu professionnel

Marie-Paule a un salaire de 3 000 euros. Le décès de son époux, fait naître un droit à une pension de survie mensuelle de 2 000 euros.

Le revenu personnel de Marie-Paule à mettre en compte au titre des règles anti-cumul se limite au revenu dépassant les 1 760,46 euros :

Salaire à mettre en compte = 3 000 – 1 760,46 = 1 239,54 euros

La somme des revenus à mettre en compte et de pension de survie (1 239,54 + 2 000 = 3 239,54 euros) reste en-dessous du seuil de 3 961,04 euros, de sorte à ce qu'aucune réduction est à appliquer au titre des dispositions anti-cumul.

EXEMPLE 4 : Concours d'une pension de survie avec un revenu professionnel

Jean-Christophe a un salaire de 4 000 euros. Le décès de son époux, fait naître un droit à une pension de survie mensuelle de 2 000 euros.

Le revenu personnel de Jean-Christophe à mettre en compte au titre des règles anti-cumul se limite au revenu dépassant les 1 760,46 euros :

Salaire à mettre en compte = 4 000 – 1 760,46 = 2 239,54 euros

La somme des revenus à mettre en compte et de pension de survie (2 239,54 + 2 000 = 4 239,54 euros) dépasse le seuil de 3 961,04 euros, de sorte à ce que des dispositions en matière d'anti-cumul sont à appliquer.

Étant donné que la pension de survie à elle seule ne dépasse pas le seuil, celle-ci est réduite à raison de 30 % des revenus personnels à mettre en compte, à l'exclusion du montant de la différence entre la pension de survie et le seuil :

30 % de [2 239,54 – (3 961,04 – 2 000)] = 30 % de 278,50 = 83,55 euros

Pension de survie réduite : 2 000 – 83,55 = 1 916,45 euros

¹⁴⁹ Article 229 du Code de la sécurité sociale

EXEMPLE 5 : Concours d'une pension de survie avec un revenu professionnel

Marie-Claude a un salaire de 4 250 euros. Le décès de son époux, fait naître un droit à une pension de survie mensuelle de 4 500 euros.

Le revenu personnel de Marie-Claude à mettre en compte au titre des règles anti-cumul se limite au revenu dépassant les 1 760,46 euros :

Salaire à mettre en compte = $4\,250 - 1\,760,46 = 2\,489,54$ euros

Étant donné que la pension de survie à elle seule dépasse déjà le seuil de 3 961,04 euros, celle-ci est réduite à raison de 30 % des revenus personnels à mettre en compte : $30\% \text{ de } 2\,489,54 = 746,86$ euros

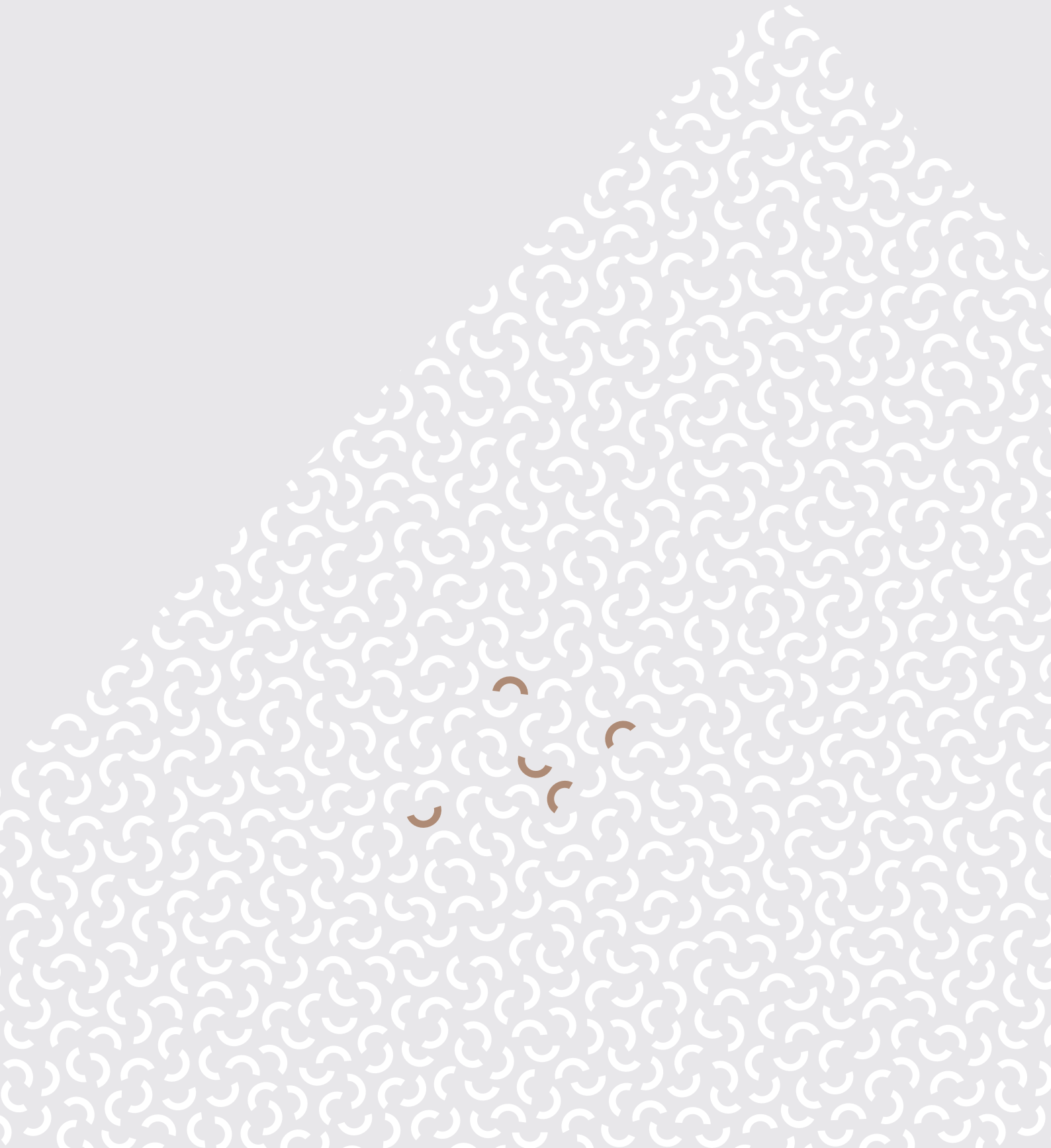
Pension de survie réduite : $4\,500 - 746,86 = 3\,753,14$ euros

5.2. LES RÈGLES POUR L'ORPHELIN

En cas de concours d'une pension d'orphelin avec une rente d'accident de survie allouée pour un accident ou une maladie professionnelle déclarés avant le 1^{er} janvier 2011, la pension est réduite dans la mesure où elle dépasse, ensemble avec la rente d'accident¹⁵⁰ :

- lorsqu'il s'agit d'un orphelin de père et de mère :
 - soit 3/4 de la moyenne des 5 revenus cotisables annuels les plus élevés de la carrière, sans que cette moyenne ne puisse être inférieure au montant de référence augmenté de 20 % (3 168,83 euros par mois au 1^{er} janvier 2026) ;
 - soit 3/4 du revenu professionnel qui a servi de base au calcul de la rente d'accident, si cet autre mode de calcul est plus favorable.
- lorsqu'il s'agit d'un orphelin de père ou de mère :
 - soit 1/3 de la moyenne des 5 revenus cotisables annuels les plus élevés de la carrière, sans que cette moyenne ne puisse être inférieure au montant de référence augmenté de 20 % ;
 - soit 1/3 du revenu professionnel qui a servi de base au calcul de la rente d'accident, si cet autre mode de calcul est plus favorable.

¹⁵⁰ Article 228 du Code de la sécurité sociale



V.
**QUESTIONS CLÉS –
RÉPONSES
SIMPLES**



1. JE PRÉPARE MA DEMANDE DE PENSION...

Question 1. Que puis-je faire pour mieux préparer ma demande de pension ?

À partir de l'âge de 55 ans les assurés ont la possibilité d'introduire une demande d'estimation de la pension à la CNAP¹⁵¹. Il est fortement conseillé aux assurés de faire usage de cette possibilité qui permet de 1) connaître la première date à laquelle un départ est possible, 2) connaître le niveau de la future pension et 3) accélérer la future procédure de demande de pension.

Question 2. Quand dois-je introduire ma demande de pension ?

La durée de traitement des demandes de pension dépend de la disponibilité des données à disposition de la CNAP.

Afin d'éviter des retards, il est conseillé d'introduire la demande de pension de vieillesse¹⁵² plusieurs mois avant le début du droit. Tandis que des délais entre trois et six mois suffisent généralement pour des carrières purement luxembourgeoises, pour des carrières dans plusieurs pays il est préférable d'introduire la demande de pension entre six et neuf mois avant le début de pension.

Question 3. Comment dois-je indiquer mes années effectuées à l'étranger ?

Il suffit d'indiquer dans le formulaire de demande de pension dans quels pays vous avez travaillé et d'y inscrire votre numéro de sécurité sociale du pays en question.

Question 4. À quels éléments dois-je faire attention ?

Renseignez-vous si vous avez droit aux baby-years (voir question 6 et suivantes) ; c'est le dernier moment auquel vous pouvez en faire la demande. Pensez bien à joindre tous les documents nécessaires pour éviter des délais de traitement de la demande prolongés.

2. J'AI DES ENFANTS...

Question 5. Quels impacts mes enfants peuvent-ils avoir sur ma pension ?

Les enfants peuvent avoir un impact sur la pension dans un sens double.

Si vous n'avez pas exercé d'activité professionnelle (de manière continue) après la naissance de l'enfant, ces périodes peuvent tout de même vous être reconnues pour déterminer si vous avez une carrière de 40 ans ou non – certains « trous » de la carrière professionnelle ne sont donc pas des « trous » de la carrière d'assurance du fait des enfants.

Si vous n'avez pas interrompu votre activité professionnelle après la naissance de l'enfant, la prise en compte des enfants ne vous permet pas de partir plus tôt à la pension. Toutefois, la prise en compte des enfants au titre des baby-years (voir question 7) peut faire augmenter votre pension.

Question 6. Qu'est-ce que sont les baby-years ?

Les baby-years sont une période de 2 ans qui peut être mise en compte si, pendant les 3 ans avant la naissance de l'enfant, vous étiez assuré pendant au moins 12 mois à titre obligatoire [*travaillé pendant au moins 1 an pendant les 3 ans précédant la naissance de l'enfant*]. Pour les personnes non-résidentes au moment de la naissance, il est renvoyé à la question 8.

¹⁵¹ Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

¹⁵² Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

Si vous avez interrompu votre activité professionnelle après la naissance de l'enfant, les baby-years permettent de prendre en compte les deux années qui suivent directement la naissance de l'enfant comme des années de travail – les « trous » de la carrière professionnelle ne sont donc pas des « trous » de la carrière d'assurance du fait des baby-years. Malgré l'interruption de la carrière pendant 2 ans, vous pouvez donc partir à la retraite au même moment que si vous n'aviez pas interrompu votre carrière.

Indépendamment que vous ayez interrompu ou non votre activité professionnelle après la naissance de l'enfant, les baby-years vous permettent en outre d'augmenter votre future pension, d'au moins 140 euros.

La période des baby-years est augmentée à 4 ans si, au moment de la naissance de l'enfant, deux autres enfants habitent dans le ménage, ou si l'enfant est atteint d'un handicap.

Les baby-years doivent être demandés via le formulaire y dédiée¹⁵³ – la demande ainsi faite est irrévocable. La période de 2 ans des baby-years peut être partagée entre les deux parents de l'enfant.

Question 7. Puis-je bénéficier des baby-years, même si j'ai continué à travailler ?

Oui, même si vous n'avez pas interrompu votre carrière professionnelle, les baby-years permettent d'augmenter votre future pension d'au moins 140 euros. Toutefois, la mise en compte des baby-years ne vous permet pas de partir plus tôt en pension si vous avez continué à travailler.

Question 8. Puis-je bénéficier des baby-years en tant que non-résident au moment de la naissance de l'enfant ?

Si vous étiez assuré obligatoirement au Luxembourg [*par exemple en travaillant au Luxembourg*] pendant les deux ans qui ont suivi la naissance de l'enfant, alors en tant que non-résident vous avez droit aux baby-years selon les mêmes conditions que les résidents.

Si vous n'étiez pas assuré à titre obligatoire au Luxembourg pendant les deux années qui ont suivi la naissance de l'enfant, alors les baby-years peuvent être mises en compte uniquement si vous ne bénéficiez pas d'autres périodes d'éducation de cet enfant d'un autre pays.

Question 9. Puis-je partager les baby-years avec l'autre parent de l'enfant ?

Oui, la période des baby-years peut être partagée (50 % - 50 %) entre les deux parents de l'enfant.

Question 10. Puis-je modifier la mise en compte des baby-years ?

Non, la demande de mise en compte des baby-years est irrévocable et ne peut pas faire l'objet d'une modification ultérieure.

Question 11. Qu'est-ce que sont les périodes d'éducation des enfants ?

Les périodes d'éducation d'un enfant sont des périodes (complémentaires) qui permettent à une personne qui n'a pas travaillé pendant une (ou plusieurs) année pendant qu'elle éduquait dans son ménage un enfant de moins de six ans de faire reconnaître cette année au titre de l'assurance pension.

Les « trous » de la carrière professionnelle ne sont donc pas des « trous » de la carrière d'assurance du fait des périodes d'éducation des enfants. Ces années ne sont prises en compte que pour les départs en pension après l'âge de 60 ans de l'assuré.

¹⁵³ Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

3. JE TRAVAILLE À TEMPS PARTIEL...

Question 12. Quel impact sur le moment auquel je peux partir à la retraite ?

Pour autant que vous travaillez pendant au moins 64 heures par mois, un mois est validé en entier, indépendamment que vous travaillez à temps partiel ou à temps complet.

Ainsi, si vous travaillez au moins 64 heures par mois, le fait d'être en temps partiel n'a pas d'impact sur le moment à partir duquel vous avez droit à la pension.

Question 13. Quel impact sur le montant de la pension que je peux toucher ?

Étant donné que le montant de la pension dépend (principalement) du revenu cotisable, le fait de travailler à temps partiel, et donc de toucher un salaire partiel, réduit mécaniquement le niveau de pension auquel vous avez droit à l'avenir.

Ce n'est pas forcément le fait de travailler un moindre nombre d'heures, mais plus le fait de gagner moins qui implique que la pension future sera moindre.

Afin d'avoir une idée sur la perte éventuelle liée à la réduction de salaire, vous pouvez consulter notre estimateur de pension¹⁵⁴ et faire une projection de pension 1) avec votre salaire réduit et 2) avec votre salaire plus élevé pour comparer les deux résultats.

Question 14. Comment puis-je réduire la perte au niveau de mon droit de pension ?

Si vous réduisez votre activité professionnelle, vous pouvez vous assurer volontairement par le paiement volontaire de cotisations afin de combler (une partie de) votre perte de salaire cotisable. Voir question 19 et suivantes pour plus de détails.

4. JE FAIS RECONNAÎTRE MES ÉTUDES POUR LA PENSION...

Question 15. Quel type d'études sont considérées ?

Toutes les études après l'âge de 18 ans peuvent être reconnues, si pendant ces années, vous n'étiez pas assuré à autre titre.

Les études qui peuvent être reconnues sont les études secondaires, supérieures ou universitaires accomplies au Luxembourg ou à l'étranger, des cours du soir, ainsi que des stages requis pour l'obtention d'un diplôme.

Le nombre d'années d'études prises en compte ne peut dépasser 9.

Les années d'études ne doivent pas forcément avoir été accomplies avec succès afin qu'elles soient reconnues pour la pension.

Question 16. Comment mes années d'études sont prises en compte ?

Les années d'études sont prises en compte pour déterminer le nombre d'années d'assurance pour partir en pension après l'âge de 60 ans uniquement.

Elles n'entrent en compte que si pendant les années d'études, vous n'étiez pas assuré via un travail par exemple.

¹⁵⁴ <https://calculatrice.pensions.lu/>

Question 17. Quelle est l'incidence des périodes d'études sur le niveau de la pension ?

Du fait que pendant les périodes d'études vous ne cotisez pas, l'impact sur le niveau de la pension de la reconnaissance de ces études est très marginal. Il vous permet donc de partir en retraite plus tôt, mais il n'a guère d'impact sur le niveau de votre pension.

Question 18. Comment faire reconnaître ces périodes d'études ?

Il faut faire une demande à la CNAP pour la prise en compte des périodes d'études. Cette demande peut être introduite au plus tôt à partir de 55 ans et au plus tard lors de la demande de pension.

Cette demande doit être accompagnée des pièces justificatives nécessaires. Selon le parcours, le seul diplôme final ne suffit pas toujours : il peut être nécessaire de produire des certificats d'inscription pour chacune des années d'études concernées ou de présenter une attestation de l'établissement de formation.

5. JE VEUX M'ASSURER/PAYER DES COTISATIONS À TITRE VOLONTAIRE...

Question 19. Sous quelles conditions puis-je m'assurer à titre volontaire pour la pension ?

Vous pouvez vous assurer à titre volontaire si vous réduisez ou interrompez votre carrière professionnelle.

Si, pendant les 3 années précédant l'interruption de la carrière, vous étiez assuré obligatoirement [*via votre travail par exemple*] au titre de l'assurance pension et si vous faites la demande pour l'assurance volontaire endéans les 6 mois qui suivent l'interruption de la carrière, vous avez la possibilité de vous assurer volontairement quelle que soit la raison pour l'interruption. On parle alors d'assurance continuée.

Si vous ne remplissez pas ces conditions, alors vous pouvez vous assurer volontairement uniquement si vous avez réduit ou interrompu votre activité professionnelle pour des raisons familiales (périodes de mariage ou de PACS, périodes d'éducation d'un enfant mineur ou prestations de soins à une personne dépendante). On parle alors d'assurance facultative.

Les cotisations volontaires sont fiscalement déductibles.

Question 20. Sur quelle base puis-je m'assurer volontairement ?

Le montant sur base duquel vous pouvez vous assurer volontairement dépend de votre objectif.

Si vous voulez vous assurer au moindre coût possible afin que des mois pendant lesquels vous n'êtes pas assuré soient pris en compte comme mois assurés, alors vous avez intérêt à vous assurer au montant minimal possible. Pendant 5 ans, le minimum sur base duquel vous pouvez vous assurer correspond au tiers du salaire minimum non qualifié. Si vous optez pour ce minimum, pour le calcul futur de la pension, tous les mois d'assurance volontaire seront considérés comme si vous aviez gagné le tiers du salaire minimum. Après ces 5 ans, le minimum passe au salaire minimum.

Si vous continuez à travailler, même à temps partiel, l'objectif de l'assurance volontaire est plutôt d'augmenter le montant de la future pension. La maximum sur base duquel vous pouvez vous assurer volontairement correspond à la moyenne de vos 5 meilleurs revenus annuels. Si, pendant vos 5 meilleures années vous avez touché 8 000 euros/mois en moyenne, c'est sur base de ce montant que vous pouvez vous assurer volontairement.

Vous avez aussi la possibilité, selon vos préférences personnelles et selon vos possibilités financières, de cotiser volontairement sur n'importe quel montant qui se situe entre le minimum et le maximum.

Les cotisations volontaires sont fiscalement déductibles.

Question 21. Je réduis mon temps de travail à 50 %, puis-je continuer à cotiser comme si je travaillais à temps-plein ?

Pas forcément. Le montant sur base duquel vous pouvez vous assurer volontairement dépend de la moyenne de vos 5 meilleurs revenus annuels. Si, pour votre tâche actuelle, vous gagnez plus que 50 % de la moyenne de vos 5 meilleurs revenus annuels, vous ne pouvez pas cotiser comme si vous travailliez à temps plein.

Question 22. Quel est le coût d'une telle assurance volontaire ?

Le coût de l'assurance volontaire correspond à 17 % du montant sur base duquel vous vous assurez volontairement.

Ainsi, si vous vous assurez sur base d'un tiers du salaire minimum, cela coûte : $1/3 \times 2\,703,74 \times 17\% = 153,21$ euros.

Si vous vous assurez à titre volontaire sur base de 5 000 euros, cela coûte : $5\,000 \times 17\% = 850$ euros.

Les cotisations volontaires sont fiscalement déductibles.

Question 23. Comment dois-je procéder pour conclure une telle pension volontaire ?

Pour s'assurer de manière volontaire, vous devez remplir le formulaire y relatif¹⁵⁵ et l'envoyer au Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Dans le cas où la réduction ou l'interruption professionnelle se fait pour des raisons autres que familiales (périodes de mariage ou de PACS, périodes d'éducation d'un enfant mineur ou prestations de soins à une personne dépendante), alors la demande doit être introduite endéans les 6 mois après l'interruption.

Question 24. La durée de cette assurance est-elle limitée temporellement ?

Non. Seule la réduction du minimum cotisable au tiers du salaire minimum est limitée pour une période de 5 ans.

6. JE M'INTÉRESSE AU RACHAT DE PÉRIODES...

Question 25. Qu'est-ce qu'on entend par rachat au titre des pensions ?

Si vous avez réduit ou interrompu votre carrière professionnelle pour des raisons familiales (périodes de mariage ou de PACS, périodes d'éducation d'un enfant mineur ou prestations de soins à une personne dépendante), alors vous pouvez racheter une année.

Pour une personne qui a seulement réduit son activité professionnelle, le rachat permet avant tout de faire augmenter le montant de la future pension. Par contre, pour une personne qui n'a pas été assurée pour une année donnée, le rachat de cette année permet à la fois d'augmenter le montant de la future pension, mais aussi de prolonger sa carrière d'assurance d'un an de plus – lui permettant éventuellement de partir en pension plus tôt.

Les cotisations dans le cadre du rachat de périodes d'assurance sont fiscalement déductibles.

Question 26. Puis-je racheter n'importe quelle année au titre de l'assurance pension ?

Les années pouvant être rachetées doivent être des années pendant lesquelles vous 1) étiez marié ou pacsé, 2) aviez des enfants mineurs dans votre ménage, 3) prestiez des soins à une personne dépendante, ou 4) étiez affilié à un système de pension avec lequel le Luxembourg n'a pas d'accord.

¹⁵⁵ Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://ccss.public.lu/fr/particuliers/assures-volontaires/assurance-volontaire-pension/affiliation-volontaire-assurance-pension.html>

Question 27. Puis-je racheter une année pendant laquelle je n'habitais pas encore au Luxembourg ?

Afin que vous puissiez racheter une année, il faut qu'avant l'année en question vous ayez déjà été affilié à l'assurance pension luxembourgeoise et que vous ayez déjà été affilié, au Luxembourg ou ailleurs, pendant au moins 12 mois.

Question 28. Puis-je racheter des années se situant dans le futur pour partir en pension plus tôt ?

Non, la rachat de périodes d'assurance est uniquement possible rétroactivement.

7. J'AI TRAVAILLÉ DANS PLUSIEURS PAYS...

Question 29. Dois-je introduire une demande de pension dans chaque pays dans lequel j'ai travaillé ?

Non, il suffit d'introduire la demande de pension dans un seul pays – pour autant que les pays dans lesquels vous avez été assuré sont, soit des pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE, reprenant les pays de l'Union européenne, la Suisse, le Liechtenstein, l'Islande et la Norvège), soit des pays avec lesquels le Luxembourg dispose d'un accord bi- ou multilatéral en matière de sécurité sociale¹⁵⁶.

Question 30. Dans quel pays dois-je introduire une demande de pension ?

La demande de pension est généralement à introduire à la caisse de pension, soit du dernier pays dans lequel vous avez été assuré au titre de l'assurance pension, soit du pays de résidence. La caisse de pension se charge du transfert de la demande en direction des organismes compétents des autres pays concernés.

Question 31. Puis-je transférer mes années de l'étranger au Luxembourg ?

Non, les années effectuées à l'étranger ne sont prises en compte au Luxembourg uniquement pour déterminer la pension luxembourgeoise. Les droits éventuellement acquis dans un pays ne peuvent être transférés à la caisse de pension luxembourgeoise.

Toutefois, dans le cas où vous avez travaillé dans des pays avec lesquels le Luxembourg ne dispose pas d'accord en matière de sécurité sociale, vous pouvez racheter ces années au Luxembourg.

Question 32. Comment mes années de l'étranger sont prises en compte au Luxembourg ?

Au moment de la retraite, toutes les périodes de cotisation réalisées, soit dans un pays membre de l'AELE (c'est-à-dire l'Union européenne, l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein et la Suisse), soit dans un pays avec lequel le Luxembourg dispose d'un accord en matière de sécurité sociale, sont prises en compte pour déterminer votre droit à la pension.

L'effet sur le montant de la pension est marginal, voire nul, mais la prise en compte des périodes de l'étranger peut être nécessaire pour avoir le droit de partir en pension (anticipée).

Question 33. De quel pays vais-je toucher ma pension ?

Trois cas de figure peuvent se présenter :

- si vous avez cotisé moins d'un an au Luxembourg et le reste de votre carrière dans un autre pays, c'est la caisse de pension de ce pays qui verse intégralement sa pension ;
- si vous avez effectué une partie de votre carrière professionnelle au Luxembourg et l'autre dans un autre pays de l'UE ou de l'AELE, vous recevez une pension de chaque État ;
- si vous avez effectué la totalité de votre carrière professionnelle au Luxembourg, l'intégralité de votre pension est payée par la caisse luxembourgeoise, même si vous ne résidez pas dans le pays.

¹⁵⁶ La liste des pays avec lesquels le Luxembourg dispose d'un tel accord peut être trouvée ici : <https://www.secu.lu/conv-internationales/>.

Question 34. Quand vais-je toucher ma pension des différents pays ?

Si vous avez droit à votre pension dans un pays vous n'avez pas automatiquement ce droit dans les autres pays – les conditions d'ouverture du droit, notamment liées à l'âge, peuvent diverger d'un pays à l'autre. Il se peut donc que vous avez droit à votre pension luxembourgeoise à l'âge de 57 ans, mais que vous devez attendre jusqu'à l'âge de 67 ans pour toucher votre pension d'un autre pays.

8. LE MOMENT DU DROIT À LA PENSION...

Question 35. Quand puis-je partir à la pension ?

Si vous avez 40 années de périodes obligatoires (années de travail, congé parental, congé maladie, etc.) vous pouvez partir à la retraite à partir de l'âge de 57 ans.

Si vous n'avez pas 40 années de périodes obligatoires, mais 40 années au total (y compris périodes d'études, périodes d'éducation d'un enfant et assurance volontaire par exemple) après l'âge de 60 ans, vous pouvez partir à la pension après avoir cotisé, après cette date, plusieurs mois supplémentaires. Si vous avez atteint les 40 années d'assurance et les 60 années d'âge après juillet 2026, vous avez besoin d'une prolongation de 1 mois, si cela est atteint en 2027 la prolongation requise est de 2 mois, en 2028 de 4 mois, en 2029 de 6 mois et en 2030 de 8 mois.

Si vous ne cumulez pas 40 années d'assurance pension, vous pouvez partir en pension à l'âge de 65 ans si vous avez cotisé pendant au moins 10 ans dans votre carrière.

Question 36. Ai-je besoin d'avoir travaillé 10 ans au Luxembourg pour avoir droit à une pension ?

Non, le droit à la pension luxembourgeoise n'est pas lié à la condition que vous ayez une carrière de 10 ans au Luxembourg, mais bien que vous ayez cotisé pendant 10 ans au total. Une année de cotisation au Luxembourg, cumulée avec 10 ans de cotisations au total, est suffisante pour avoir droit à une pension luxembourgeoise.

Question 37. Quel est l'impact de la réforme des pensions sur la date à laquelle j'ai droit à la pension ?

Pour autant que vous n'avez pas 40 années de périodes obligatoires (années de travail, congé parental, congé maladie, etc.), mais 40 années au total (y compris périodes d'études, périodes d'éducation d'un enfant et assurance volontaire par exemple), vous serez contraint de prolonger votre carrière pour partir en pension avant 65 ans.

Si vous atteignez vos 60 ans d'âge et vos 40 années d'assurance après juillet 2026, vous avez besoin d'une prolongation de 1 mois, si cela est atteint en 2027 la prolongation requise est de 2 mois, en 2028 de 4 mois, en 2029 de 6 mois et en 2030 de 8 mois.

Question 38. Lors de ma demande d'estimation de pension, j'ai déjà reçu une date à laquelle je peux partir en pension, suis-je impacté quand même ?

Oui, les informations communiquées par la CNAP dans la demande d'estimation de pension ne sont données qu'à titre indicatif. Ainsi, même si on vous a déjà communiqué une date à laquelle vous pourriez partir à la pension, vous pouvez être obligé de prolonger votre carrière pour partir en pension anticipée (voir question 37).

Question 39. Dois-je partir à la pension au moment où j'ai droit à la pension ?

Non, vous pouvez décider librement du moment à partir duquel vous faites usage de votre droit de pension. Ni votre employeur, ni la CNAP vous peuvent imposer un départ en pension anticipée.

À noter toutefois qu'à l'âge de 65 ans votre contrat de travail termine automatiquement et que l'employeur n'est pas obligé de vous retenir en tant que salarié.

Question 40. Quelle démarche dois-je entreprendre vis-à-vis de mon employeur ?

La loi prévoit qu'au moment où vous partez à la pension, votre contrat de travail termine automatiquement. Il n'est dès lors ni nécessaire, ni recommandé de démissionner auprès de votre employeur.

Une fois que la demande de pension est acceptée, il vous suffit d'informer votre employeur de votre départ en pension.

9. LE MONTANT DE MA PENSION...

Question 41. Dépend-il de mes dernières années de travail ?

Le montant de votre pension dépend de deux éléments : un élément forfaitaire qui dépend uniquement du nombre d'années d'assurance et un élément proportionnel qui dépend de la somme de tous vos revenus cotisables.

La partie proportionnelle ne dépend donc pas de vos derniers salaires, mais bien de la somme de tous vos salaires : la première année pèse autant que la dernière, le seul élément qui est important est la somme de vos salaires cotisables.

Question 42. Est-il impacté si je réduis mon salaire ?

Oui. Étant donné que la pension dépend principalement de la somme de tous vos revenus cotisables, une baisse du salaire induit une baisse de la future pension.

Afin d'avoir une idée sur la perte éventuelle liée à la réduction de salaire, vous pouvez consulter notre estimateur¹⁵⁷ de pension et faire une projection de pension 1) avec votre salaire réduit et 2) avec votre salaire plus élevé pour comparer les deux résultats.

Question 43. Comment évolue-t-il si je prolonge ma carrière d'un an ?

Étant donné que la pension dépend principalement de la somme de tous vos revenus cotisables, une prolongation de la carrière induit mécaniquement une hausse de la pension à laquelle vous aurez droit.

Afin d'avoir une idée sur la pension liée à la prolongation de la carrière, vous pouvez consulter notre estimateur de pension¹⁵⁸ et faire une projection de pension à deux dates différentes pour comparer les deux résultats.

10. JE TOUCHE UNE PENSION ET JE CONTINUE À TRAVAILLER...

Question 44. Combien d'heures de travail sont permis sans incidence sur la pension ?

La loi ne prévoit pas un nombre maximal d'heures que vous pouvez travailler sans une réduction de votre pension.

Par contre, la loi prévoit un niveau de salaire maximal que vous pouvez toucher et au-delà duquel votre pension est réduite. Ce niveau maximal dépend de votre carrière professionnelle et notamment de la moyenne de vos 5 meilleurs revenus annuels. Au moment de la communication du niveau de pension, la CNAP vous communique aussi le niveau de salaire que vous pouvez toucher au-delà de votre pension.

En tout cas, vous pouvez continuer à toucher au moins un tiers du salaire minimum non qualifié au-delà de votre pension.

¹⁵⁷ <https://calculatrice.pensions.lu/>

¹⁵⁸ <https://calculatrice.pensions.lu/>

Question 45. Quel est le traitement fiscal de ce cumul ?

Lorsque vous avez deux revenus sujets à l'imposition à la source, en l'occurrence un salaire et une pension, vous auriez une deuxième fiche d'impôt.

Question 46. Quel impact ce travail aura-t-il sur ma pension ?

Sur la partie salaire, vous paierez les cotisations normales, comme si vous n'étiez pas en pension. Le salaire supplémentaire ainsi touché, qui est donc également soumis aux cotisations pour l'assurance pension, sera pris en compte pour un recalcul de votre pension à l'âge de 65 ans. À ce moment, votre pension sera donc augmentée pour prendre en compte la prolongation de votre carrière. Après 65 ans, le travail n'aura plus d'impact sur le niveau de pension.

11. JE TOUCHE UNE PENSION ET J'HABITE À L'ÉTRANGER...

Question 47. Dans quel pays dois-je payer les impôts ?

Les impôts sur les pensions versées par la CNAP sont, en principe, dus au Luxembourg – même si vous touchez également une pension de votre pays de résidence.

Les conventions de non-double-imposition visent, en principe, à prévenir que votre pension imposable au Luxembourg soit également imposée dans votre pays de résidence.

Question 48. Dans quel pays dois-je payer les cotisations sociales ?

Cela dépend de votre situation personnelle. On distingue entre trois situations :

- Si vous percevez uniquement une pension luxembourgeoise et pas de pension de votre pays de résidence, alors vous restez affilié auprès de la CNS et vous payez vos cotisations sociales au Luxembourg.
- Si vous touchez une pension luxembourgeoise et une pension de votre pays de résidence, alors vous êtes affilié auprès de la caisse de maladie de votre pays de résidence. Par conséquent vous ne payez pas de cotisations sociales luxembourgeoises, mais vous devez payer les cotisations sociales de votre pays de résidence (y compris le cas échéant au titre de votre pension luxembourgeoise).
- Si vous percevez une pension luxembourgeoise et une ou plusieurs pensions d'autres pays de l'AELE (Union européenne, Suisse, Liechtenstein, Islande et Norvège), sans pour autant percevoir une pension de votre pays de résidence, alors vous êtes affilié dans le pays dans lequel vous avez été soumis le plus longtemps à l'assurance maladie. Si, en application de ce principe, vous êtes affilié au Luxembourg, alors vous payez les cotisations sociales luxembourgeoises.

Question 49. Puis-je continuer de bénéficier des remboursements de la CNS ?

Si vous payez vos cotisations sociales au Luxembourg vous restez affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise et continuez de bénéficier des remboursements de la CNS.

Même si vous n'êtes pas affilié à la CNS, mais que vous avez exercé en dernier lieu au Luxembourg, vous pouvez continuer à bénéficier des prestations de soins au Luxembourg pour autant qu'il s'agit d'une poursuite d'un traitement déjà entamé avant le début de la pension.

Par ailleurs, même si vous n'êtes plus affilié à la CNS, si vous avez travaillé comme travailleur frontalier au Luxembourg pendant au moins deux ans au cours des cinq années précédant l'entrée en pension, vous avez le droit de recevoir des prestations de soins au Luxembourg sous condition que vous résidez en Allemagne, en Belgique, en France, en Autriche, en Espagne ou au Portugal.

12. JE SUIS DEVENU INVALIDE...

Question 50. Dois-je introduire une demande de pension d'invalidité ?

Oui. Même si le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) vous déclare invalide lors d'un examen médical, la pension d'invalidité n'est pas demandée automatiquement. Vous devez donc introduire une demande via le formulaire y relatif¹⁵⁹.

Alors qu'il n'est pas nécessaire de joindre un dossier médical à votre formulaire de demande, la CNAP vous enverra, une fois votre demande reçue, un dossier (appelé R4) que votre médecin devra compléter pour justifier votre invalidité.

Question 51. Ma pension d'invalidité correspond-elle à un pourcentage fixe de mon dernier salaire ?

Non. La pension d'invalidité est calculée selon une approche très similaire à celle applicable au calcul des pensions de vieillesse. En fonction de votre carrière et selon que vous ayez une carrière à l'étranger ou non, le niveau de votre pension d'invalidité peut être considérablement inférieur à votre dernier salaire.

Question 52. Comment ma pension d'invalidité est-elle déterminée ?

La pension d'invalidité est calculée selon une approche très similaire à celle applicable au calcul des pensions de vieillesse. Elle dépend 1) de la somme de tous vos revenus cotisables, 2) du nombre d'années d'assurance, 3) de votre âge, et 4) de votre carrière (nombre d'années à l'étranger, interruptions de carrière, etc.).

Question 53. Pendant combien de temps puis-je bénéficier de la pension d'invalidité ?

En principe, et à l'exception des pensions d'invalidité accordées temporairement, les pensions d'invalidité sont accordées à vie. Elles sont octroyées jusqu'à l'âge de 65 ans, moment auquel elles sont transformées en pensions de vieillesse.

Question 54. Puis-je cumuler une activité professionnelle avec ma pension d'invalidité ?

Le paiement de la pension d'invalidité est liée à la condition que vous ne touchez pas un salaire qui dépasse un tiers du salaire minimum non qualifié. Si vous dépassez cette limite, la pension d'invalidité vous est retirée et une demande de remboursement de pension par la CNAP peut intervenir.

Question 55. Et j'ai travaillé dans plusieurs pays ?

Si vous avez travaillé dans plusieurs pays, chaque pays est responsable au prorata de votre pension d'invalidité. Ainsi, vous avez, a priori, droit à plusieurs pensions d'invalidité – une de chaque pays dans lequel vous avez travaillé.

Comme pour la demande de pension de vieillesse, il suffit d'introduire la demande de pension d'invalidité dans le dernier pays dans lequel vous avez travaillé.

Il est à noter que les critères d'invalidité sont différents d'un pays à l'autre de sorte à ce que vous pouvez être déclaré invalide au Luxembourg, mais pas dans un autre pays dans lequel vous avez travaillé (ou vice versa). Ainsi, il se peut que vous ne touchez pas une pension d'invalidité pour chaque pays dans lequel vous avez travaillé.

¹⁵⁹ Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

13. EN CE QUI CONCERNE LA PENSION DE SURVIE...

Question 56. Dans quel cas puis-je bénéficier d'une pension de survie suite au décès de mon conjoint ou de mon partenaire ?

En principe, si vous vous êtes marié ou pacsé au moins un an avant le décès de votre conjoint, vous avez droit à une pension de survie.

Toutefois, si la différence d'âge entre vous et votre conjoint décédé est supérieure à 15 ans, alors il faut que le mariage ou le PACS conclu pendant le bénéfice d'une pension ait duré au moins 10 ans.

Question 57. Suis-je informé si j'ai droit à une pension de survie ?

En principe, non. Il est indispensable d'introduire une demande ¹⁶⁰ pour bénéficier de la pension de survie.

Question 58. Ai-je droit à une pension de survie en cas de décès du concubin ?

Non. Indépendamment de la durée du concubinage et de la présence d'enfants ou non, l'union libre ne fait pas naître de droit de pension de survie. Seulement le mariage ou le PACS peuvent générer le droit à une pension de survie.

Question 59. Y a-t-il une différence entre le PACS ou le mariage en matière de pension de survie ?

Non. Au titre de la pension de survie, il n'y a pas de différence entre les deux.

Question 60. À combien s'élève la pension de survie résultant du décès de mon conjoint ou partenaire ?

La pension de survie est calculée en fonction de la pension du décédé ou, si le décédé n'était pas encore en pension, sur base de la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit. En fonction de la pension du conjoint décédé, la pension de survie correspond à 75 % - 80 % de cette pension.

Question 61. Sous quelles conditions ai-je droit à une pension de survie suite au décès de mon conjoint divorcé ou de mon ancien partenaire ?

Si vous ne vous êtes plus marié ou pacsé avant le décès de votre conjoint divorcé ou ancien partenaire (au sens du PACS), alors vous avez droit à une pension de survie du fait de son décès.

Question 62. Puis-je exclure un conjoint divorcé ou ancien partenaire du bénéfice de ma pension de survie ?

Non.

Question 63. Comment est répartie la pension de survie entre le conjoint et le conjoint divorcé ?

En principe, la pension de survie résultant du décès d'une personne est répartie entre le conjoint et le ou les conjoints divorcés éligibles à la pension de survie proportionnellement à la durée des mariages.

Question 64. Pendant combien de temps puis-je bénéficier de la pension de survie ?

La pension de survie pour le conjoint survivant ou divorcé, respectivement pour le partenaire ou l'ancien partenaire est octroyée à vie. Toutefois, elle cesse d'être versée à partir du moment où vous engagez un nouveau mariage ou un nouveau PACS.

¹⁶⁰ Le formulaire de demande peut être trouvé sur : <https://cnap.public.lu/fr/documentation/formulaires.html>

Question 65. Puis-je cumuler ma pension de survie avec un revenu propre ?

Oui, le fait d'avoir un revenu propre n'empêche pas l'octroi de la pension de survie. Toutefois, si la pension de survie dépasse, ensemble avec vos autres revenus un certain niveau – qui dépend du nombre d'enfants – alors la pension de survie peut être réduite.

Question 66. Pendant combien de temps les enfants ont-ils droit à une pension de survie ?

En principe, les enfants ont droit à une pension de survie jusqu'à l'âge de 18 ans. Toutefois, s'ils continuent leurs études, secondaires ou universitaires, la pension de survie peut être maintenue jusqu'à l'âge de 27 ans.

Question 67. Quel est le montant de la pension d'orphelin des enfants ?

Tout comme la pension de survie du conjoint, la pension d'orphelin est calculée sur base de la pension du décédé ou, s'il n'était pas encore en pension, à la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit. La pension d'orphelin correspond à un peu plus de 25 % de la pension à laquelle le décédé avait droit.

Question 68. La pension d'orphelin des enfants est-elle déduite de la pension de survie du conjoint ?

Non. Les enfants ont, le cas échéant, droit à une pension de survie propre. Il ne s'agit pas d'une partie de la pension de survie du conjoint, mais bien d'une pension d'orphelin propre à l'enfant.

Cette publication de la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) explique le régime général d'assurance pension au Grand-Duché, c'est-à-dire les dispositions en vigueur pour les salariés de droit privé.

L'ouvrage traite de la pension de vieillesse en décrivant notamment les conditions à remplir pour pouvoir en bénéficier. À côté de l'assurance pension obligatoire, cet opusculé présente ce que recouvrent les notions d'assurance continuée, d'assurance facultative, d'achat rétroactif et de périodes complémentaires.

Des exemples de calculs relatifs à une pension de vieillesse, à une pension de vieillesse anticipée et aux cumuls de pensions avec d'autres revenus sont destinés à faciliter la compréhension de la législation somme toute complexe. En plus de la pension de vieillesse, l'ouvrage traite également de la pension d'invalidité et de la pension de survie.

Avec cette publication, la CSL souhaite que les salariés et retraités puissent trouver les informations qui leur seront utiles pour mieux comprendre et appréhender le système de pensions.

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200

csl@csl.lu
www.csl.lu

ISBN : 978-2-919821-24-2



9 782919 821242

