

Mémento: Possibilité de choisir entre les plans de prévoyance (Plans à choix)

Notion et contenu

Le montant de l'avoir de vieillesse dépend, au moment de la retraite, en grande partie des cotisations d'épargne versées mensuellement par l'employeur et le salarié. Avec l'introduction de plans à choix, les employeurs (ou la commission de prévoyance du personnel) peuvent offrir à leurs employés une option de plan de prévoyance moderne dans laquelle ils peuvent choisir parmi 3 solutions de prévoyance différentes et déterminer le niveau de cotisation d'épargne optimal. Les salariés ont ainsi la possibilité d'influencer activement le montant de l'avoir futur de vieillesse au sein de la caisse de prévoyance, et ceci de manière personnalisée.

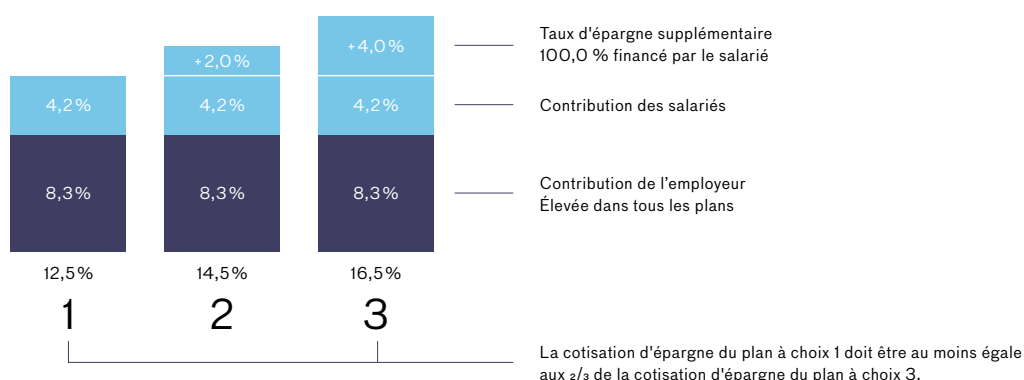
Conditions préalables à l'offre de plans à choix et exemple

La possibilité de choix doit être prévue dans le plan de prévoyance ou dans le contrat d'affiliation. Cela implique également que la cotisation de l'employeur doit être au moins égale à la cotisation totale de tous les salariés (LPP, art. 66, al. 1). Ce qui signifie que l'option de plans à choix ne peut être offerte dans le cas d'un financement purement paritaire (50 % employeur et 50 % salarié).

En outre, la possibilité de plans à choix doit respecter les principes légaux suivants (OPP2 art. 1d):

- ▶ offre maximale de 3 plans à choix par cercle de personnes
- ▶ la cotisation de l'employeur est la même dans tous les plans à choix
- ▶ la cotisation d'épargne pour le plan de prévoyance, dont le taux de cotisation est le plus bas, doit représenter au moins 2/3 de la cotisation d'épargne du plan de prévoyance dont le taux de cotisation est le plus élevé

L'exemple suivant illustre cette corrélation:



Avantages des plans à choix pour les personnes assurées

L'offre des plans à choix se caractérise par ce qui suit:

- ▶ Libre choix des personnes assurées en fonction de leurs besoins personnels en matière de prévoyance
- ▶ Influence active sur l'avoir de vieillesse prévu
- ▶ Déductibilité fiscale totale la cotisation d'épargne supplémentaire
- ▶ Flexibilité maximale grâce à l'option du changement de plan à choix annuel

▼ Veuillez voir la page suivante

Autres incidences financières des plans à choix

L'offre de plans à choix n'a aucune incidence financière sur les cotisations de l'employeur. Les bonifications de vieillesse supplémentaires plus élevées entraînent toutefois une légère augmentation de la prime de risque qui doit être financée à 100 % par la personne assurée.

Procédure administrative

Les personnes assurées peuvent choisir leur plan de prévoyance lors de l'entrée à la caisse de pension ou à chaque 1. janvier. Le plan choisi reste en vigueur durant une année civile entière. L'employeur communique le choix du plan comme d'habitude via AsgaOnline ou avec l'avis de mutation à Asga.