

Notice de procédure en cas de résiliation du contrat d'adhésion

La présente notice vous donne des informations supplémentaires sur les bases légales et les conséquences de la résiliation de votre contrat d'adhésion auprès de la Fondation collective Vita. Elle montre en outre les possibilités de compenser un éventuel déficit.

Participation du personnel

La résiliation d'un contrat d'adhésion existant par l'employeur doit se faire avec l'accord du personnel. La résiliation du contrat d'adhésion n'est valable que si le personnel a été impliqué au préalable dans le processus de résiliation et s'il existe un accord explicite de la majorité du personnel ou d'une éventuelle représentation du personnel. Le processus de décision doit être documenté.

Quelles bases contractuelles sont appliquées lors d'une résiliation de votre contrat d'adhésion?

Dans le cas d'une résiliation, le chiffre 17 (dans les versions précédentes: chiffre 16) du contrat d'adhésion règle les modalités:

Les effets de la dissolution du contrat d'adhésion s'étendent à toutes les personnes assurées actives et aux bénéficiaires de rentes d'invalidité.

En cas de dissolution du contrat d'adhésion, la fondation transfère à la nouvelle institution de prévoyance

- les avoirs de vieillesse des personnes assurées actives et invalides;
- la réserve mathématique d'inventaire des rentes d'invalidité;
- le solde des avoirs en compte, sous déduction
 - d'une part d'une éventuelle insuffisance de couverture de la fondation au moment de la dissolution du contrat d'adhésion;
 - des frais de dissolution du contrat selon le règlement sur les coûts.

Si, au début du rapport d'adhésion, le taux de couverture de la fondation était inférieur à 100%, les avoirs de vieillesse des assurés, ainsi que le solde des avoirs en compte, seraient réduits dans la même proportion que le taux de couverture survenu pendant le rapport contractuel.

Si, en revanche, le taux de couverture de la fondation s'élevait au moins à 100% au début du rapport d'adhésion et qu'il baisse pendant le rapport d'adhésion en-dessous de 100%, une réduction proportionnelle à la lacune de couverture surviendrait.

Si l'avoir de vieillesse ainsi réduit est inférieur au minimum légal, l'employeur finance alors cette différence par un apport correspondant.

Quand survient un déficit?

Il existe un déficit si la fondation se trouve en insuffisance de couverture au moment d'une dissolution de contrat.

Qui paie le déficit?

- Le déficit est supporté par les assurés par réduction des avoirs de vieillesse subobligatoires.
- Jusqu'au minimum légal, le déficit est supporté par l'employeur.
- Les bénéficiaires de rentes vieillesse ne sont pas concernés par une réduction éventuelle.

Pour compenser le déficit incombant aux assurés, les possibilités suivantes s'offrent à vous:

1. Le déficit est entièrement supporté par l'employeur

En tant qu'employeur, vous êtes prêt à compenser, au moyen d'une prime unique volontaire, la part de l'insuffisance de couverture (déficit) imputée à la caisse de prévoyance.

2. La nouvelle institution de prévoyance prend en charge le déficit

Le cas échéant, votre nouvelle institution de prévoyance s'engage à supporter le déficit. Pour éclaircir cette question, veuillez vous adresser à votre nouvelle institution de prévoyance.

3. L'insuffisance de couverture est compensée par des fonds libres

Si votre caisse de prévoyance dispose de fonds libres suffisants, un déficit peut être compensé (en tout ou partie) par le biais du compte de fonds libres. Cette mesure suppose une décision correspondante du comité de caisse.

**Déficit**

La différence qui résulte d'une insuffisance de couverture de la fondation lorsqu'au moment de la dissolution du contrat, le capital de prévoyance nécessaire pour les prestations d'assurance à fournir n'est pas couvert par la fortune de prévoyance disponible. Dans le cas de la dissolution d'un contrat d'adhésion, la différence peut être déduite de la prestation de sortie individuelle.

Minimum légal

Le minimum légal correspond à l'avoir de vieillesse qui se constitue en raison des exigences légales minimales (bonifications de vieillesse, salaire assuré, taux minimum).

Comité de caisse

Organe de direction de la caisse de prévoyance composé à parts égales (paritairement) de représentants des employés et des employeurs.

Représentation du personnel

La représentation du personnel n'est pas la même entité que le comité de caisse. Dans l'entreprise, la représentation du personnel défend les intérêts des salariés face à l'employeur.

Remarque importante:

Cette notice est destinée à votre information. Toutefois, seuls le règlement de prévoyance de la Fondation collective Vita, le règlement de liquidation partiel, les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, les dispositions de la loi sur le libre passage et les ordonnances correspondantes prévalent.

**Des questions?**

Le Help Point LPP (téléphone 0800 80 80 80) est à votre disposition ainsi qu'à celle de vos collaborateurs, du lundi au vendredi de 8h00 à 18h00, pour répondre à toutes vos questions sur la prévoyance professionnelle. Vous pouvez également consulter notre site → www.vita.ch