

Ce mémento constitue un résumé des notions les plus importantes et forme, avec le règlement de prévoyance, les bases juridiques déterminantes.

### 1. Obligation d'assurance

- immédiatement si la durée de l'emploi ininterrompu excède 13 semaines;
- immédiatement si le contrat est conclu pour une durée indéterminée ou pour plus de 3 mois;
- immédiatement si l'employé a des enfants à charge\*;
- immédiatement si l'employé le demande\*;
- dès la 14<sup>ème</sup> semaine si la mission, bien que prévue pour une durée inférieure, se prolonge au-delà de la 13<sup>ème</sup> semaine. Les missions, effectuées auprès du même employeur affilié, dans les 12 mois sont additionnées\*\*;
- dès l'acceptation d'une prolongation de mission auprès de la même entreprise de travail temporaire si la prolongation et la mission initiale forment un total supérieur à 13 semaines.

Une **intermission** (temps non travaillé entre deux missions) entraîne la fin de l'assurance si elle dépasse 3 mois. L'assurance est réactivée, en cas de nouvelle mission dans les 12 mois à compter de la première mission\*\*. L'accident, la maladie ou le service militaire n'entraînent pas la fin de l'assurance.

\* Font exception à cette règle, les collaboratrices et collaborateurs d'employeurs qui ne sont pas soumis à la Convention collective de travail Location de services. L'obligation d'admission prévue à l'alinéa 1.5 du règlement de prévoyance de la caisse de pension pro s'applique à ces employeurs.

\*\* Pour les collaboratrices et collaborateurs d'employeurs qui ne sont pas soumis à la Convention collective de travail Location de services, les missions effectuées, dans les 12 mois, auprès du même employeur affilié ne sont pas additionnées et les intermissions excédant 3 mois entraînent la fin de l'assurance.

### 2. Salaire mensuel assuré

Ces informations constituent la base de calcul pour l'assurance dans le cadre de la prévoyance professionnelle et doivent être contrôlées par les personnes assurées.

Le salaire annuel se calcule en moyenne avec heures de travail annuelles.

Le seuil d'entrée correspond à un salaire horaire de CHF

La déduction de coordination correspond à un salaire horaire de CHF

Le salaire horaire maximal considéré est de CHF

Le salaire horaire maximal assuré est de CHF

Le salaire mensuel à assurer est calculé conformément à l'exemple suivant:

Salaire horaire brut CHF

Déduction de coordination CHF

**Salaire horaire assuré CHF**

Multiplié par le nombre mensuel d'heures de travail

**Salaire mensuel coordonné CHF**

Si la personne assurée est au bénéfice d'une rente d'invalidité partielle, les montants susmentionnés sont réduits en proportion.

### 3. Prestations de vieillesse

Selon l'âge atteint par la personne assurée, la bonification de vieillesse/prime d'épargne représente le pourcentage suivant:

Age hommes	Age femmes	en % du salaire coordonné

La rente annuelle de vieillesse est calculée en pour-cent de l'avoir de vieillesse (taux de conversion). L'avoir de vieillesse comprend les éventuelles prestations de libre passage issues de rapports de prévoyance antérieurs. Une retraite anticipée est possible au plus tôt à partir de 58 ans. La rente d'enfant de retraité s'élève à 20 % de la rente de vieillesse.

## 4. Prestations en cas de décès

La rente annuelle de partenaire

La rente annuelle d'orphelin

## 5. Prestations en cas d'invalidité

La rente annuelle d'invalidité

La rente annuelle d'enfant d'invalidité

Les prestations en cas d'invalidité sont versées en proportion du degré d'incapacité de gain après un délai d'attente de \_\_\_\_\_ mois.

## 6. Taux de conversion

Le taux de conversion représente le pourcentage au moyen duquel l'avoir de vieillesse est converti en une rente annuelle lors de la survenance d'un cas de prévoyance.

Retraite dans l'année	Femmes	Hommes	Rente de survivant 60 %		Rente d'enfant 20 %	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
dés						

## 7. Forme des prestations

Les prestations de prévoyance sont en règle générale versées sous forme de rente. Le bénéficiaire d'une rente de vieillesse ou de veuve/veuf peut opter pour un versement sous forme de capital moyennant un préavis de 6 mois dans le cas d'une prestation de vieillesse et avant le premier versement de rente dans le cas d'une rente de veuve/veuf.

## 8. Encouragement à la propriété du logement

Dans le cadre des dispositions légales, la personne assurée peut utiliser sa prestation de libre passage pour l'encouragement à la propriété du logement. Pour ce faire, le formulaire «Encouragement à la propriété du logement» (disponible à l'adresse [www.pkpro.ch](http://www.pkpro.ch), Downloads), ainsi que les documents mentionnés dans celui-ci sont à adresser à la caisse de pension pro.

## 9. Prestation de sortie

Dans le cas où la personne assurée quitte son employeur, sa prestation de sortie correspond à l'avoir de vieillesse disponible à la date de sa sortie. Cette prestation est mentionnée sur le décompte de sortie adressé à chaque personne assurée sortante. Afin de permettre le transfert de sa prestation de sortie, la personne sortante doit faire parvenir un bulletin de versement émanant de sa nouvelle institution de prévoyance à la caisse de pension pro. La personne assurée quittant définitivement la Suisse pour s'établir dans un pays de l'UE/AELE ne peut pas demander le versement en espèces de la partie obligatoire de sa prestation de libre passage (art. 15 LPP), ou seulement sous conditions. Elle peut se référer à la page [www.pkpro.ch](http://www.pkpro.ch), Downloads (Demande de versement/transfert).

## 10. Transfert de la prestation de libre passage

Le versement à la caisse de pension pro de la prestation de libre passage doit s'effectuer sur le compte suivant:

UBS SA, 8098 Zurich | N° IBAN: CH66 0027 3273 2614 01M1 Y

## 11. Financement

La cotisation mensuelle totale correspond à la somme des primes de risque (servant à financer les prestations en cas de décès et d'invalidité), des frais d'administration et de la prime d'épargne. Les cotisations au Fonds de garantie sont prises en charge par la caisse de pension pro. La cotisation mensuelle totale est assumée à parts égales par l'employeur et l'employé. La cotisation de l'employeur est donc égale à celle de l'employé. La cotisation mensuelle de l'employé est exprimée en pour-cent du salaire coordonné et se décompose comme suit:

Age hommes	Age femmes	Prime de risque en % du salaire coordonné	Prime d'épargne en % du salaire coordonné	Frais administratifs	Cotisation mensuelle totale de l'employé en % du salaire coordonné