

## Plans de choix... en résumé

### Qu'est-ce que les plans de choix?

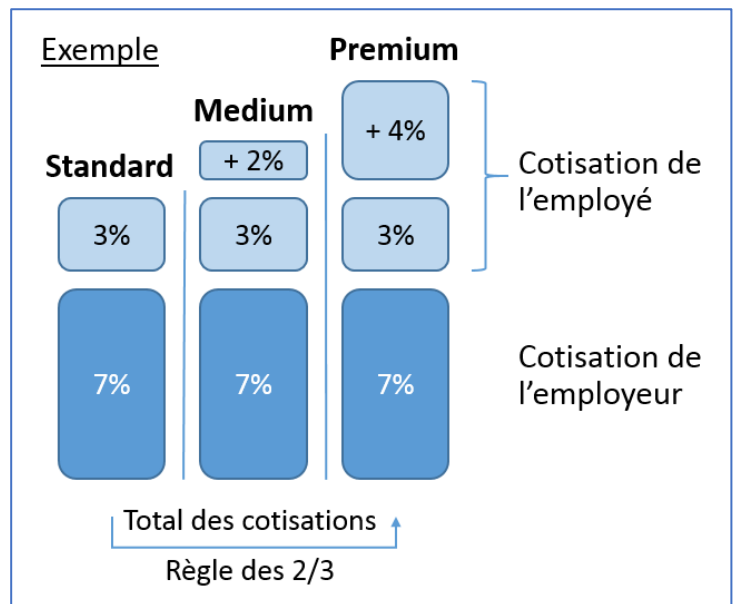
L'introduction de plans de choix permet aux employeurs (resp. la commission de prévoyance) de proposer à leurs employés une option de plan de prévoyance moderne. Il est possible de choisir entre trois plans avec des cotisations d'épargne de montants différents selon la catégorie de collaborateurs. Le montant des avoirs de vieillesse au moment du départ à la retraite dépend en grande partie du montant des versements mensuels effectués par l'employeur et les employés. En outre, cela offre la possibilité aux personnes assurées d'avoir une influence sur leurs futurs avoirs de vieillesse.

### Conditions

Les cotisations de l'employeur doivent au minimum être aussi élevées que la somme de l'ensemble des cotisations versées par ses salariés.

Par ailleurs, conformément à l'article 1d de l'OPP 2, les conditions suivantes doivent être remplies:

- Trois plans de choix par catégorie
- Le taux de cotisation de l'employeur est le même dans chaque plan de choix
- Les bonifications de vieillesse du plan de choix doivent au minimum équivaloir à 2/3 des bonifications de vieillesse du plan ayant les taux de cotisation les plus élevés. (Voir l'exemple)



### Avantage

L'offre de plans de choix présente les avantages suivants:

- Choix parmi les cotisations d'épargne proposées en fonction des besoins individuels en matière de prévoyance
- Possibilité d'avoir une influence sur le montant des avoirs de vieillesse prévus
- Avoirs de vieillesse supplémentaires entièrement déductibles des impôts
- Possibilité de changer de plan de choix chaque année

### Procédure

Si l'employeur décide d'introduire des plans de choix, les employés peuvent choisir l'un des plans lors de leur affiliation à la caisse de pensions ou au 1er janvier de l'année suivante jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge légal de la retraite.

Tout changement de plan prévu pour l'année suivante doit être notifié à la PAT-BVG à la fin du mois de novembre au plus tard par l'envoi du formulaire correspondant. Le choix s'applique toujours à l'intégralité de l'année calendaire. Si la PAT-BVG ne reçoit aucune notification relative au plan de choix de la part de l'employé, celui-ci est automatiquement assuré aux conditions du plan de choix «Standard».

## Plans de choix disponibles

### Plans de choix avec déduction de coordination

#### STANDARD

Âge de / à	Cotisations d'épargne		Épargne totale Employé + Employeur
	Employé	Employeur	
18 - 24	0%	0%	<b>0%</b>
25 - 34	2%	5%	<b>7%</b>
35 - 44	3%	7%	<b>10%</b>
45 - 54	6%	9%	<b>15%</b>
55 - 64/65	7%	11%	<b>18%</b>
65/66 - 70	7%	11%	<b>18%</b>

#### MEDIUM

Âge de / à	Cotisations d'épargne		Épargne totale Employé + Employeur
	Employé	Employeur	
18 - 24	0%	0%	<b>0%</b>
25 - 34	3%	5%	<b>8%</b>
35 - 44	5%	7%	<b>12%</b>
45 - 54	7%	9%	<b>16%</b>
55 - 64/65	9%	11%	<b>20%</b>
65/66 - 70	9%	11%	<b>20%</b>

#### PREMIUM

Âge de / à	Cotisations d'épargne		Épargne totale Employé + Employeur
	Employé	Employeur	
18 - 24	0%	0%	<b>0%</b>
25 - 34	5%	5%	<b>10%</b>
35 - 44	7%	7%	<b>14%</b>
45 - 54	9%	9%	<b>18%</b>
55 - 64/65	11%	11%	<b>22%</b>
65/66 - 70	11%	11%	<b>22%</b>

### Plans de choix sans déduction de coordination

#### STANDARD

Âge de / à	Cotisations d'épargne		Épargne totale Employé + Employeur
	Employé	Employeur	
18 - 24	0%	0%	<b>0%</b>
25 - 34	2%	4%	<b>6%</b>
35 - 44	2%	6%	<b>8%</b>
45 - 54	3.5%	7.5%	<b>11%</b>
55 - 64/65	4%	10%	<b>14%</b>
65/66 - 70	4%	10%	<b>14%</b>

#### MEDIUM

Âge de / à	Cotisations d'épargne		Épargne totale Employé + Employeur
	Employé	Employeur	
18 - 24	0%	0%	<b>0%</b>
25 - 34	3%	4%	<b>7%</b>
35 - 44	4%	6%	<b>10%</b>
45 - 54	4.5%	7.5%	<b>12%</b>
55 - 64/65	6%	10%	<b>16%</b>
65/66 - 70	6%	10%	<b>16%</b>

#### PREMIUM

Âge de / à	Cotisations d'épargne		Épargne totale Employé + Employeur
	Employé	Employeur	
18 - 24	0%	0%	<b>0%</b>
25 - 34	4%	4%	<b>8%</b>
35 - 44	6%	6%	<b>12%</b>
45 - 54	7.5%	7.5%	<b>15%</b>
55 - 64/65	10%	10%	<b>20%</b>
65/66 - 70	10%	10%	<b>20%</b>