

## Notice d'information «Cotisations épargne volontaires (Plans à choix)» (nouvelle génération de plans)

### Informations générales

Les cotisations épargne volontaires permettent à la personne assurée de compléter les bonifications de vieillesse fixées dans le plan de prévoyance de manière personnalisée et en fonction de son budget. Elles sont entièrement à la charge de la personne assurée et sont - comme les autres cotisations - déduites du salaire par l'employeur et versées à Medpension. Elles sont déductibles des impôts sur le revenu et ne sont pas soumises au période de blocage de trois ans.

La personne assurée a le choix entre les plans «Standard», «Confort» ou «Top».

Plans à choix	Cotisation épargne complémentaire volontaire pour la personne assurée après l'âge de:				
	20 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 70
<b>Standard</b>	Pas de cotisations épargne volontaires				
<b>Confort</b>	1%	2%	2%	2%	2%
<b>Top</b>	1.5%	3%	3%	3%	3%

### Exemple illustrant l'impact de la cotisation épargne volontaire sur le processus d'épargne:

Coordinateur médical, salaire épargne assuré CHF 64'260.00, départ à la retraite à l'âge de 65 ans

Plan à choix Top – 3% de cotisation épargne complémentaire					
Début du processus d'épargne	Salaire épargne assuré	Cotisation épargne volontaire	Avoir de vieillesse sans les intérêts à l'âge de 65 ans	Avoir de vieillesse avec les intérêts à l'âge de 65 ans*	Augmentation de la rente de vieillesse par an*
<b>35 ans</b>	64'260.00	1'927.80	57'834.00	78'207.15	3'910.35
<b>45 ans</b>	64'260.00	1'927.80	38'556.00	46'840.45	2'342.00
<b>55 ans</b>	64'260.00	1'927.80	19'278.00	21'108.85	1'055.45

\* Taux de projection 2%; taux de conversion 5%

### Conditions

La condition est toutefois que l'employeur soit disposé à prendre en charge plus de la moitié des cotisations totales (la loi prescrit un minimum de 50%). La répartition des cotisations définie dans le plan de prévoyance s'applique à toutes les personnes assurées dans cette catégorie. Les variantes 2, 3 ou 4 permettent de verser des cotisations d'épargne volontaires (plans à choix).

Rapport de financement	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4
Part employeur des bonifications de vieillesse	50%	100%	67%	67%
Part employeur des cotisations risques et frais d'administration	50%	100%	67%	100%

Pour savoir si l'employeur paie plus de la moitié des cotisations, il faut se référer au plan de prévoyance individuel qui est remis à la personne assurée avec son certificat d'assurance lors de son entrée. La répartition des cotisations peut également être consultée sur le certificat d'assurance. Si la part de l'employeur est supérieure à celle de l'employé, il est possible de verser des cotisations d'épargne volontaires.

Les plans à choix sont disponibles pour tous les plans de prévoyance, à l'exception du plan de prévoyance Optima.

### **Quand et comment une personne assurée peut-elle changer de plan à choix ?**

La personne assurée peut changer de plan à tout moment pour le 1er d'un mois en respectant un délai de notification de trois mois. Pour ce faire, elle remet à Medpension le formulaire « Cotisations d'épargne volontaires (plans à choix) » dûment rempli. Une fois le changement effectué, elle reçoit un nouveau certificat d'assurance sur lequel les nouvelles cotisations sont indiquées. Les nouvelles déductions salariales sont également communiquées à l'employeur. Si la personne assurée ne fait pas usage de son droit d'option, elle reste assurée dans la variante de plan choisie jusqu'à présent. Les déclarations rétroactives sont exclues.

Les nouveaux salariés sont assurés dans le plan Standard lors de leur entrée et peuvent choisir une autre variante de plan au plus tôt après trois mois. En cas d'entrée annoncée avec effet rétroactif, la date de réception de l'annonce d'entrée est déterminante pour le calcul du délai. Les indépendants peuvent changer de variante de plan dès la date d'entrée.