

Dispositions générales

Table des matières

Article 1 Commission de prévoyance	2
Article 2 Obligations de la Fondation.....	2
Article 3 Intérêts	2
Article 4 Obligations de l'employeur.....	2
Article 5 Annonces.....	3
Article 6 Bénéficiaires de prestations à la date d'adhésion.....	3
Article 7 Défaut de coordination	4
Article 8 Frais de gestion	4
Article 9 Cotisations.....	4
Article 10 Paiement des cotisations.....	4
Article 11 Reconnaissance de dette	5
Article 12 Résiliation.....	5
Article 13 Contentieux.....	6
Article 14 Adaptations	6
Article 15 Fortune libre.....	6
Tabelle des frais.....	7

AVENA - Fondation BCV 2e pilier

Place Saint-François 14

Case Postale 300

1001 Lausanne

www.lpp-avena.ch



Par la signature de la convention d'adhésion, l'entreprise (ci-après « l'employeur ») et sa commission de prévoyance adhèrent à la Fondation Banque Cantonale Vaudoise deuxième pilier (ci-après « la Fondation ») en vue d'assurer le personnel actif contre les conséquences économiques résultant de la vieillesse, du décès et de l'invalidité. L'employeur assume ainsi son obligation en matière de prévoyance professionnelle à l'égard de son personnel. Font partie intégrante de la convention d'adhésion les présentes dispositions générales ainsi que les divers règlements de la Fondation.

Par la signature d'une convention d'adhésion, l'employeur et sa commission de prévoyance acceptent les dispositions générales et le règlement de prévoyance de la Fondation.

L'adhésion prend effet à la date indiquée dans la convention d'adhésion.

Article 1 Commission de prévoyance

Une commission de prévoyance est constituée par l'employeur au sein de l'entreprise. Elle est formée de deux membres au moins et composée paritairement de représentants de l'employeur et des assurés actifs.

La commission de prévoyance est chargée de l'application du règlement de prévoyance et représente en outre l'employeur et ses employés auprès de la Fondation.

Article 2 Obligations de la Fondation

La Fondation s'engage à :

- établir un règlement de prévoyance définissant les prestations garanties,
- mettre à disposition de l'employeur et des assurés le règlement de prévoyance,
- assumer la gestion administrative, technique, comptable, actuarielle et financière, conformément aux normes légales en vigueur,
- délivrer chaque année des certificats de prévoyance destinés aux assurés,
- payer les prestations conformément au règlement de prévoyance.

Article 3 Intérêts

La Fondation détermine annuellement les intérêts relatifs aux comptes individuels des assurés sur la partie minimum LPP et sur la partie surobligatoire. Le taux d'intérêt minimal fixé par le Conseil fédéral est en tout temps garanti sur la partie minimum LPP des comptes individuels.

La Fondation détermine annuellement le taux d'intérêt à attribuer à l'éventuelle fortune libre de l'adhérent, le taux d'intérêt relatif à la réserve pour contributions futures de l'employeur, ainsi que les taux liés aux différentes réserves techniques.

Article 4 Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à :

- constituer une commission de prévoyance conformément au règlement de prévoyance, annoncer sa composition initiale à la Fondation et indiquer sans délai toute modification de sa composition,
- faire signer par la commission de prévoyance le document intitulé «Convention d'adhésion», définissant le(s) plan(s) de prévoyance et son(leur) mode de financement,
- annoncer tous ses employés à assurer, leur salaire ainsi que toutes les informations nécessaires à la gestion de leur prévoyance selon l'article 5 des présentes dispositions générales au moyen des formulaires ou des systèmes informatiques mis à disposition par la Fondation,
- mettre à disposition des assurés un exemplaire du règlement de prévoyance,
- informer la commission de prévoyance de toute information relevante liée à la prévoyance professionnelle de l'entreprise,
- verser à la Fondation l'ensemble des cotisations de prévoyance professionnelle.

Article 5 Annonces

A la date d'entrée en vigueur de la convention d'adhésion, l'employeur annonce l'ensemble des employés soumis à la prévoyance professionnelle selon le règlement de prévoyance ainsi que toutes les données nécessaires à la gestion de leur dossier.

Par la suite, l'employeur communique, au moyen des formulaires ou des systèmes informatiques mis à disposition par la Fondation et au plus tard dans les 30 jours suivant la mutation ou la réalisation d'un cas d'assurance:

- les nouveaux assurés,
- les modifications d'état civil des assurés,
- les assurés dont les rapports de travail sont résiliés ou qui ne sont plus soumis au plan de prévoyance ; l'employeur indiquera également si la résiliation des rapports de travail ou une éventuelle modification du degré d'activité lucrative résulte d'une atteinte à la santé;
- les cas d'assurance.

Annonce des admissions:

Bien que l'assurance prenne effet dès le premier jour des rapports contractuels, l'affiliation est toutefois effective:

- dès le 1^{er} jour du mois, lorsque les rapports de travail débutent durant la première quinzaine du mois,
- dès le 1^{er} jour du mois suivant, lorsque les rapports de travail débutent durant la deuxième quinzaine du mois.

Au plus tard le 31 janvier de l'année en cours, l'employeur complète et retourne à la Fondation la liste des assurés au 1^{er} janvier ainsi que leur salaire annuel déterminant pour l'année de référence. Il communique également toutes les mutations relatives à l'année écoulée.

L'employeur est responsable de la bonne communication à la Fondation des renseignements nécessaires à la gestion de sa prévoyance professionnelle. En conséquence, la Fondation n'endosse aucune responsabilité lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations d'annonce. D'autre part, la Fondation est liée par les informations communiquées par l'employeur. En cas d'annonce après les délais indiqués, la Fondation se réserve le droit de facturer des frais supplémentaires, au tarif suivant :

Gestionnaire de prévoyance :	CHF 200 / heure
Actuaire :	CHF 280 / heure
Membre de l'encadrement* :	CHF 350 / heure

*sont considérés comme membre de l'encadrement les collaborateurs du gérant qui occupent la fonction de chef de département, de chef de secteur, de chef de service et de chef de groupe.

Article 6 Bénéficiaires de prestations à la date d'adhésion

Les coûts de reprise des prestations de prévoyance et/ou des cas d'incapacité de travail sont financés par l'institution de prévoyance précédente ou par l'employeur. Ces coûts de reprise correspondent à la différence positive entre les réserves mathématiques, les frais de gestion et les provisions éventuelles déterminées par la Fondation pour la reprise de l'effectif des bénéficiaires de prestations et les montants effectivement reçus par la Fondation pour la reprise de ces prestations.

A défaut d'entente sur la reprise des bénéficiaires de prestations entre l'institution de prévoyance précédente et la Fondation, cette dernière renonce à les intégrer.

Article 7 Défaut de coordination

Les prestations d'invalidité versées par la Fondation avant la fin du délai d'attente prévu contractuellement et imposées par la Loi sur la Prévoyance Professionnelle sont facturées séparément à l'employeur.

Ces prestations peuvent être dues notamment par le défaut de coordination avec l'assurance Perte de Gain de l'employeur en cas de démission ou de licenciement d'un assuré avant la fin du délai d'attente contractuel prévu pour le versement de la rente d'invalidité.

Article 8 Frais de gestion

Pour ses frais de gestion administrative, technique, comptable et financière, la Fondation perçoit annuellement un montant déterminé en fonction du total des salaires assurés des employés annoncés par l'employeur. Ces frais ne sont toutefois en aucun cas inférieurs à CHF 500.- par année civile pour chaque plan de la convention.

Pour les indépendants assurés sans leur personnel, ces frais sont forfaitairement fixés à CHF 500 par année civile, indépendamment du salaire annoncé.

En cas d'insolvabilité de l'employeur et après acceptation par la commission de prévoyance, ces charges peuvent être prises par la Fondation sur la fortune libre de l'adhérent ainsi que sur les éventuelles réserves techniques non utilisées. En cas de reprise de bénéficiaires de prestations ou de maintien de ces derniers dans la Fondation après le départ des assurés actifs, la Fondation se réserve le droit de facturer des coûts de gestion pour ces bénéficiaires de prestations, sous forme d'un montant unique correspondant aux coûts de gestion futurs.

Article 9 Cotisations

Les taux de cotisation, en pour-cent du salaire assuré pour l'épargne et les risques, sont définis dans l'(les) annexe(s) A à la convention d'adhésion. Les taux de cotisations peuvent être adaptés par la Fondation notamment en fonction de la modification des taux légaux, du coût de l'assurance des risques ou du coût de la gestion administrative.

Article 10 Paiement des cotisations

L'employeur s'engage à payer chaque mois à la Fondation les cotisations mensuelles dues, qu'elles soient exactes ou déterminées par acompte. Chaque acompte est égal à un douzième des cotisations annuelles prévisibles déterminées en début d'année. Le paiement des cotisations mensuelles intervient au plus tard le dernier jour de chaque mois ; à défaut, un intérêt de retard égal au taux attribué aux comptes individuels des assurés pour l'année de référence, mais au moins au taux fixé à l'article 73 al. 1 CO, sera facturé par la Fondation.

Un décompte final des cotisations réglementaires intervient en fin d'année sur la base des salaires annoncés. L'employeur communique à la Fondation dans un délai de 30 jours toutes les éventuelles modifications, faute de quoi le décompte est considéré comme accepté. Le solde éventuel encore dû à la Fondation, qui ressort du décompte final des cotisations réglementaires, est à payer dans les trente jours qui suivent la réception de ce décompte; à défaut, un intérêt de retard égal au taux attribué aux comptes individuels des assurés pour l'année de référence depuis cette échéance, mais au moins au taux fixé à l'article 73 al. 1 CO, sera facturé par la Fondation.

La Fondation se réserve le droit de facturer les intérêts de retard si le décompte de cotisation n'a pas pu être établi à cause du non-respect par l'employeur des délais impartis pour communiquer les informations nécessaires. Un éventuel solde créancier résultant du décompte final sera mis en compte pour l'année suivante ou pourra être remboursé à l'employeur sur demande.

L'employeur peut à son gré effectuer des paiements anticipés. Ceux-ci, au même titre qu'un solde créancier, ne portent pas intérêt.

Article 11 Reconnaissance de dette

L'employeur reconnaît devoir les cotisations réglementaires calculées sur les salaires qu'il a annoncés ou, à défaut, sur les derniers salaires connus et en être le seul débiteur. Cette déclaration vaut comme reconnaissance de dettes au sens de l'article 82 de la Loi sur la poursuite pour dettes et faillites.

Article 12 Résiliation

Le transfert de l'œuvre de prévoyance à une nouvelle institution, la cessation d'activité de la société, la mise en liquidation par suite de faillite et la fin de l'assujettissement à l'assurance obligatoire (plus de personnel) forment les cas de résiliation ordinaire.

Chacune des parties peut résilier la convention au plus tard le 30 juin pour la fin d'une année civile. La résiliation doit se faire par écrit.

La résiliation de la convention d'adhésion par l'employeur est considérée valable lorsqu'elle est:

- signée par l'employeur et l'ensemble des membres de la commission de prévoyance,
- accompagnée d'une attestation de la nouvelle institution de prévoyance confirmant la reprise des rentiers au 31 décembre de l'année de la résiliation,
- parvenue à la Fondation au plus tard le 30 juin pour la fin d'une année civile.

La Fondation peut résilier en tout temps la convention d'adhésion si les cotisations annuelles dues ne sont pas payées après application du processus de contentieux. Dans ce cas, les éventuels dommages causés par cette résiliation sont à la charge de l'employeur, qui accepte expressément la clause.

En cas de résiliation de la convention, les capitaux résultant de la convention à la date d'effet de la résiliation seront transférés à une nouvelle institution de prévoyance avec application du règlement de liquidation partielle le cas échéant. Le taux d'intérêt applicable entre la période de résiliation et la date de versement correspond au taux d'intérêt minimal fixé par le Conseil fédéral dans le cadre de la LPP.

Les capitaux résultant de la convention à la date d'effet de la résiliation sont déterminés après prise en compte des charges inhérentes à la gestion de la prévoyance professionnelle de l'entreprise, des frais de dissolution, des frais pour rentes en cours et des éventuels coûts pour reprise des rentes.

Les charges inhérentes à la gestion de la prévoyance professionnelle de l'entreprise sont constituées des obligations financières non encore acquittées de l'employeur envers la Fondation.

Les frais de dissolution prélevés par la Fondation s'élèvent à un montant forfaitaire par assuré sortant (voir table des frais). Si la fortune libre ou d'autres capitaux doivent être répartis entre les assurés, les frais de répartition sont facturés au coût horaire effectif (gestionnaire de prévoyance CHF 200 / heure, actuaire CHF 280 / heure, membre de l'encadrement CHF 350 / heure). Ces frais sont portés en diminution du montant à répartir.

En cas de résiliation de la présente convention par l'une ou l'autre des parties, les réserves mathématiques des bénéficiaires de rentes en cours sont transférées à la nouvelle institution de prévoyance. Avec ce transfert, la fondation est déliée de toute obligation envers les bénéficiaires de rente précités.

Article 13 Contentieux

Si l'employeur est en retard dans le paiement de ses acomptes de cotisations ou du solde issu du décompte final, la Fondation se réserve le droit :

- d'envoyer un rappel à l'employeur,
- d'informer la commission de prévoyance,
- d'envoyer une mise en demeure à l'employeur,
- d'informer l'autorité de surveillance conformément à l'art. 58a chiffre 1 de l'OPP2,
- si la mise en demeure n'est suivie d'aucun effet, d'introduire une procédure de poursuite à l'encontre de l'employeur,
- de percevoir des intérêts de retard (taux attribué aux comptes individuels des assurés pour l'année de référence, mais au moins le taux fixé à l'article 73 al. 1 CO) et d'éventuels frais de recouvrement.

Tout retard dans la procédure ci-dessus n'engage en aucun cas la responsabilité de la Fondation à l'égard du paiement des acomptes et du paiement du solde issu du décompte final et ne dispense pas l'employeur de son obligation de paiement.

Article 14 Adaptations

En cas de modification légale, la Fondation se réserve le droit d'adapter unilatéralement la convention d'adhésion par l'adjonction d'un avenant. La Fondation informera la commission de prévoyance de toute modification dans ce sens.

La structure du plan de prévoyance peut être dénoncée par chacune des parties pour la fin d'une année, moyennant un préavis de 3 mois. Le plan de prévoyance devra alors obligatoirement être remplacé par une nouvelle convention d'adhésion qui entrera en vigueur au début de l'année suivante. Faute d'une nouvelle convention signée, la couverture pour l'année suivante correspondra au plan en vigueur avant la dénonciation.

Article 15 Fortune libre

La commission de prévoyance de l'adhérent peut décider de la répartition de la fortune libre de l'œuvre de prévoyance, dans les limites du cadre légal. Dans ce cas, la Fondation adresse à la commission de prévoyance un décompte, dans lequel figurent le montant prélevé de la fortune libre et son utilisation.

Par fortune libre, on entend l'éventuelle part excédentaire des fonds propres de l'œuvre de prévoyance. Il s'agit d'un montant supplémentaire de prévoyance qui n'est affecté ni aux capitaux de prévoyance, ni aux provisions techniques, ni aux réserves de contribution. La fortune libre est affectée exclusivement à des fins de prévoyance.

Table des frais

Conditions valables dès le 01.01.2022

Annonces tardives et mutations rétroactives CHF 200 par acte dans les cas ci-dessous

- Entrée, sortie et modification de salaire annoncée après l'établissement du décompte final des cotisations ou qui ne concerne pas l'exercice comptable en cours
- Modification de salaire annoncée après le paiement de la prestation de sortie
- Annonce d'une incapacité de travail plus de 2 mois après la fin du délai d'attente
- Autres mutations qui ne concernent plus l'exercice comptable en cours
- Liste des salaires transmis après le 31 janvier
- Courrier à l'AVS pour obtenir les listes de salaires

Frais liés à la procédure de contentieux CHF 200 par acte dans les cas ci-dessous

- 1^{er} rappel
- 2^{ème} rappel
- Elaboration d'un plan de paiement
- Mise en demeure recommandée
- Annonce à l'autorité de surveillance
- Commandement de payer
- Mainlevée d'opposition
- Continuation de la poursuite
- Réquisition de faillite
- Retrait de la réquisition de faillite

Les frais facturés par les autorités (office des poursuites, tribunaux, etc.) à la Fondation seront facturés en sus à l'employeur au coût effectif. Les frais et dépens supplémentaires liés à des cas complexes (par exemple recours à des organismes externes, recours à une assistance juridique, entretiens avec les autorités, calculs actuariels) sont également facturés en sus à l'employeur.

Frais par assuré en cas de résiliation CHF 180.-
mais au maximum CHF 1'000.- par plan au sein d'une convention.

Frais pour l'encouragement à la propriété au logement

En cas de demande de retrait CHF 400, facturé à l'assuré.
En cas de demande nantissement CHF 200, facturé à l'assuré.

Listes pour calculs de normes comptables internationales : CHF 1'000, facturé à l'employeur

La Fondation se réserve le droit d'adapter ces montants en tout temps.

Les frais pour les tâches non prévues par la convention d'adhésion sont facturés au tarif horaire au tarif suivant :

Gestionnaire de prévoyance : CHF 200 / heure
Actuaire : CHF 280 / heure
Membre de l'encadrement* : CHF 350 / heure

*sont considérés comme membre de l'encadrement les collaborateurs du gérant qui occupent la fonction de chef de département, de chef de secteur, de chef de service et de chef de groupe.