

# Explicatif concernant la retraite

Le nouveau règlement d'assurance en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 propose de nouvelles modalités de retraite. Le présent explicatif détaille et illustre les différentes possibilités offertes aux assurés.

## Introduction

La Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) comprend l'ensemble des mesures permettant aux personnes âgées, aux survivants et aux invalides, en prenant en compte les prestations du 1<sup>er</sup> pilier (AVS/AI), de maintenir leur niveau de vie de manière appropriée, lors de la réalisation d'un cas d'assurance vieillesse, décès ou invalidité. La LPP fixe des exigences minimales et laisse la liberté aux institutions de prévoyance d'offrir une prévoyance plus étendue.

Le personnel des employeurs affiliés remplissant les conditions d'assurance auprès de la CPCL bénéficie d'une couverture qui dépasse les prestations de la LPP. On parle usuellement de « prévoyance surobligatoire ».

Le Conseil d'administration de la CPCL a souhaité développer et moderniser les conditions de retraite afin de pouvoir les adapter aux différents besoins.

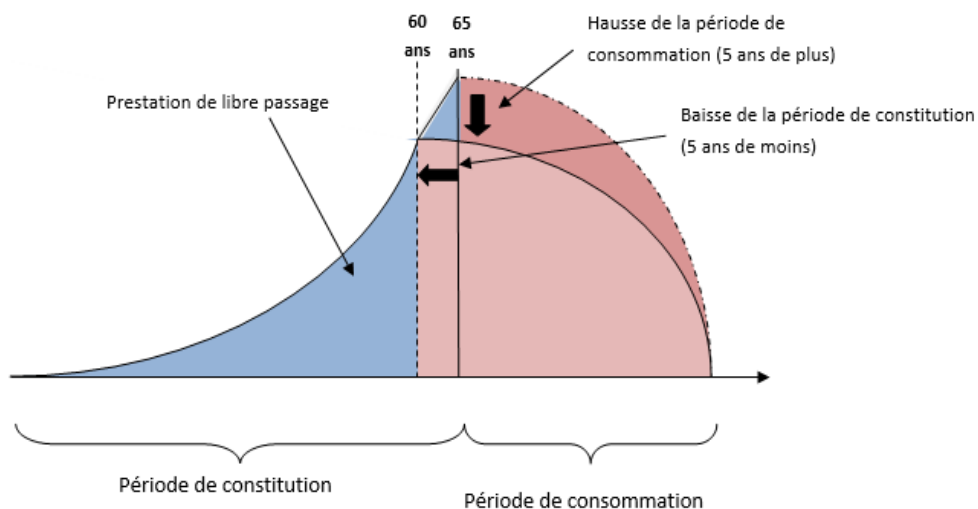
## Généralités

Contrairement au 1<sup>er</sup> pilier et son système en répartition, le 2<sup>ème</sup> pilier fonctionne selon le système de capitalisation.

Ainsi, chaque assuré traverse une phase durant laquelle son capital de vieillesse est constitué en fonction de ses propres cotisations, des cotisations de son employeur et de l'intérêt crédité, selon les principes légaux applicables (*période de constitution*).

Ce capital permettra de financer les rentes versées durant la retraite (*période de consommation*).

Lors d'une retraite anticipée, par exemple, l'équilibre entre ces deux périodes est modifié. La période de constitution est amoindrie et le capital accumulé à disposition est plus faible. Parallèlement, la période de consommation s'allonge et le capital accumulé doit financer le versement de rentes plus longtemps.



De ce fait, la CPCL doit réduire ses prestations lors de la prise d'une retraite anticipée et inversement les augmenter en cas de retraite reportée.

## Planifier sa retraite

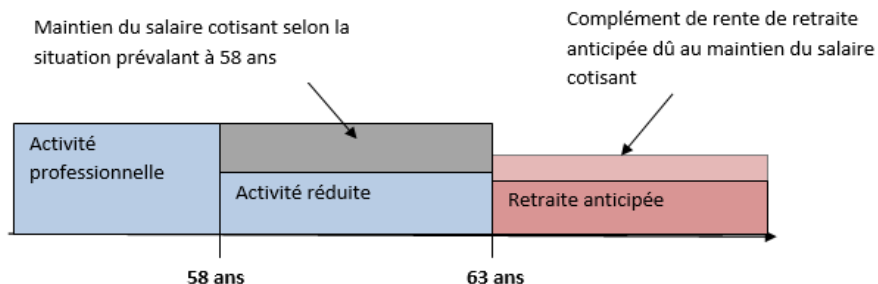
Les besoins de prévoyance sont définis en fonction de la situation professionnelle, personnelle et financière de chacun. Il est essentiel d'anticiper les questions en lien avec la prévoyance professionnelle et notamment avec la retraite.

Outre les multiples possibilités de flexibilisation de la retraite offertes, d'autres moyens existent pour se préparer au mieux à cette étape.

La mobilité professionnelle et les modifications de situations personnelles peuvent conduire à des lacunes de prévoyance. Ces dernières peuvent être comblées grâce à des rachats au sein de la CPCL. Il est également possible depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 de procéder à la constitution d'une épargne supplémentaire afin de préfinancer un départ en retraite anticipée (cf. brochure « rachat »).

La CPCL propose également le maintien des conditions d'assurance antérieures en cas de baisse de taux d'activité de 50% au plus, et ce dès l'âge de 58 ans. Cette possibilité permet le calcul des prestations de retraite basé sur une situation plus favorable, mais requiert le paiement des cotisations sur la part de salaire non perçue.

## Des prestations de retraite adaptées à chaque situation



Le plan d'assurance de la CPCL offre désormais diverses options de flexibilité et s'adapte ainsi mieux aux besoins personnels des assurés. Pour autant que les rapports de travail le permettent, les prestations de retraite peuvent s'échelonner de 60 ans à 70 ans et revêtir de multiples formes.

#### a) Retraite ordinaire

L'âge de retraite ordinaire à la CPCL est fixé à 65 ans pour les femmes et pour les hommes. Il s'agit de l'âge d'équilibre entre la période de constitution et la période de consommation.

Lors d'une retraite à l'âge ordinaire, aucun facteur d'anticipation ou de report n'est appliqué.

Toutefois, certaines catégories d'assurés sont au bénéfice de dispositions particulières et bénéficient d'un âge de retraite inférieur fixé à 62 ans (catégorie B).

#### b) Retraite anticipée

Dès l'âge de 60 ans, il est possible de faire valoir son droit à une retraite anticipée. Comme décrit précédemment, un départ en retraite anticipée a pour effet de diminuer les prestations versées.

Le Conseil d'administration a, conformément à la recommandation de l'expert en prévoyance professionnelle, décidé d'adapter les facteurs d'anticipation lors d'une retraite anticipée prévalant jusqu'à ce jour (-1.5% par an).

**Toutefois, cette décision est assortie de dispositions transitoires permettant l'application inchangée des**

conditions actuelles de retraite anticipée durant 5 ans (jusqu'au 31.12.2022) et de différer l'application pleine des facteurs de retraite anticipée retenus (-4.8% par an) jusqu'au 31.12.2025.

### c) Retraite reportée

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, il est possible, avec l'accord de son employeur et pour autant que les dispositions applicables à l'employeur le permettent, de reporter l'âge de la retraite au plus tard jusqu'à 70 ans.

L'accord de l'employeur est indispensable car une telle possibilité présuppose la poursuite de l'activité lucrative et le maintien du prélèvement des cotisations selon la répartition usuelle entre assuré et employeur.

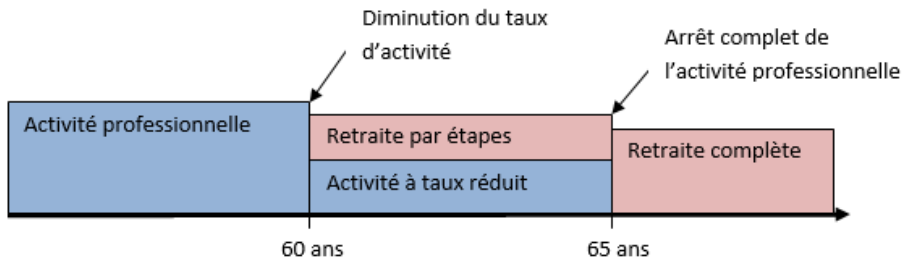
**Il est à relever que les règles internes fixées par l'employeur en matière de ressources humaines prévalent sur cette disposition (par exemple : RPAC pour le personnel de la Ville de Lausanne).** De ce fait, nous vous conseillons vivement de prendre contact avec les personnes en charge des ressources humaines pour s'assurer de cette possibilité.

A l'inverse d'une retraite anticipée, lors d'une retraite reportée, la rente de retraite versée s'améliore car le capital accumulé augmente et la période de consommation se réduit.

#### d) Retraite par étapes

Dès l'âge de 60 ans, il est désormais possible de considérer un départ en retraite par étapes. Cette nouvelle possibilité permet à un assuré de poursuivre son activité lucrative à taux partiel et de bénéficier, en parallèle, d'une part de sa rente de retraite. Pour cela, il doit réduire son taux d'activité d'1/5<sup>ème</sup> au moins.

A chaque réduction du taux d'activité d'1/5<sup>ème</sup>, l'assuré peut être mis au bénéfice d'une part de rente de retraite supplémentaire s'il en fait la demande. Le nombre d'étapes avant de percevoir une rente complète est limité à 3.



#### e) Capital retraite

Lors d'un départ en retraite anticipée, ordinaire ou reportée, l'assuré peut faire valoir son droit à une part équivalente au maximum à 25% de sa prestation de libre passage réglementaire sous la forme d'un versement en capital.

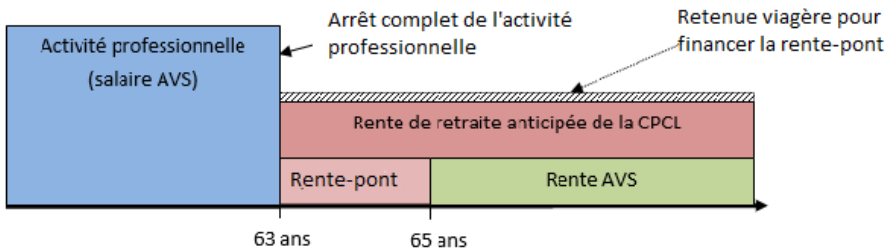
Une prise en capital entraîne une diminution proportionnelle de la rente de retraite versée et éteint tout droit futur à des prestations calculées sur cette part.

Pour en bénéficier, l'assuré doit faire connaître sa volonté, par écrit de manière irrévocable, un mois au moins avant le départ en retraite. Si l'assuré est marié ou lié par un partenariat enregistré, le conjoint doit donner son consentement écrit, complété d'une signature légalisée.

### f) Rente-pont

Introduite au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la rente-pont est une prestation facultative de la CPCL destinée à soutenir financièrement l'assuré entre le début de la retraite anticipée et le droit aux prestations du 1<sup>er</sup> pilier (AVS).

Elle est financée par l'assuré qui en fait la demande au moyen d'une retenue viagère et immédiate sur la rente de retraite anticipée. Cette retenue équivaut à 5% par an du montant de la rente-pont.





Exemple chiffré :

Un assuré prend une retraite anticipée à l'âge de 63 ans. Sa rente de retraite anticipée CPCL est de CHF 24'000.- par an et sa rente AVS à l'âge de 65 ans équivaut à CHF 18'000.-.

Pour éviter une lacune de revenu entre 63 et 65 ans, il demande une rente-pont de la CPCL équivalant à CHF 20'000.- par année durant deux ans. Cette prestation engendre une retenue viagère annuelle de CHF 2'000.- (=  $2 * 5\% * 20'000.-$ ).

Les prestations versées se présentent annuellement comme suit :

Dénomination	Dès 63 ans	Dès 65 ans
Rente de base CPCL	24'000.00	24'000.00
Rente-pont	20'000.00	0.00
Retenue viagère	2'000.00	2'000.00
Rente versée par l'AVS	0.00	18'000.00
<b>Total par an</b>	<b>42'000.00</b>	<b>40'000.00</b>

### g) Supplément temporaire

Le supplément temporaire est une prestation de la CPCL permettant le versement d'une rente complémentaire à la rente de retraite anticipée durant 3 ans, sous réserve de satisfaire aux conditions d'ouverture du droit.

Les modalités d'octroi et le montant alloué dépendent de l'âge de départ en retraite et de la période d'assurance.

Certaines catégories d'assurés sont au bénéfice de dispositions particulières et bénéficient d'une durée de versement et d'un montant supérieurs (catégorie B et femmes transitoires).

#### Demande de simulation :

Un formulaire de demande de simulation de retraite individuelle est disponible sur notre site internet [www.cpcl-lausanne.ch](http://www.cpcl-lausanne.ch) et peut nous être transmis par courriel à l'adresse suivante : [infocpcl@lausanne.ch](mailto:infocpcl@lausanne.ch)

#### Formulaires :

Sur notre site internet [www.cpcl-lausanne.ch](http://www.cpcl-lausanne.ch) sont disponible également les formulaires **pour demander le capital** ainsi que pour demander **le paiement des prestations de retraite**.



rue Centrale 7  
CH-1003 Lausanne