

Vous êtes affiliés à une institution de prévoyance gérée par Retraites Populaires. Voici un aide-mémoire qui répondra aux principales questions que vous vous posez.

### **1. Quand affilier un nouveau collaborateur ?**

Vous devez assurer auprès de notre institution tout salarié percevant au moins le salaire annuel minimal que nous vous communiquons au mois de novembre de chaque année.

Le formulaire *Affiliation* est disponible sur notre site internet.

#### *Cas particuliers*

Le salarié au bénéfice d'un contrat de travail à durée déterminée n'excédant pas trois mois ne doit pas nous être annoncé. Toutefois, si les rapports de travail sont prolongés au-delà de trois mois, le salarié doit nous être annoncé dès que la décision de prolonger le contrat de travail est prise.

Les salariés invalides doivent nous être annoncés en nous indiquant leur taux d'invalidité. Seuls les salariés invalides à 70% au moins ne doivent pas être affiliés.

### **2. Pourquoi annoncer les salaires annuels ?**

Vous devez nous communiquer le montant des salaires afin de nous permettre de calculer les cotisations et d'établir la facturation.

En tant qu'employeur, vous participez au moins pour 50% au financement des cotisations de la prévoyance professionnelle.

### **3. Quand annoncer le salaire annuel ?**

A la fin de chaque année civile, vous devez nous communiquer le salaire de vos employés pour l'année suivante. Si vous ne pouvez pas le faire, nous nous baserons sur le dernier salaire annuel connu.

#### *Cas particulier*

Toute modification de salaire intervenant en cours d'année doit nous être annoncée immédiatement afin que nous puissions déterminer les éventuels impacts que cette modification a sur les cotisations et la facturation. La modification prend effet à la date à laquelle nous la recevons. Seule une modification du contrat de travail peut entraîner une modification rétroactive du salaire.

### **4. Quel salaire annuel annoncer ?**

Il s'agit du salaire annuel soumis à l'AVS. Les éléments de salaire de nature occasionnelle en sont exclus, soit notamment :

- primes spéciales
- heures supplémentaires
- primes non-servies dès la première année de fonction
- gratifications individuelles et commissions
- indemnités de départ
- habillement de service
- rachats financés par l'employeur

## **5. Modifications de la situation des salariés : quand et quelles modifications annoncer ?**

Vous devez annoncer tout changement ayant une incidence sur le droit, l'étendue ou le financement des prestations que nous allouons dès que vous en avez connaissance. Il s'agit notamment des changements suivants :

- taux d'activité, changement de fonction, congé non payé (début/fin)
- état civil, situation de famille (conjoint, concubin, enfant)
- adresse, n° AVS
- décès

Les modifications qui ont une incidence sur le salaire annoncé sont prises en compte dans la facturation du mois qui suit leur annonce.

Les formulaires sont disponibles sur notre site internet

Les modifications peuvent être transmises en ligne. Pour ce faire, il vous suffit de demander un accès Extranet. Sur ce site sécurisé, vous pouvez également effectuer des simulations et consulter votre contrat ainsi que la facturation.

En cas de restructuration de votre entreprise ou de diminution importante de l'effectif de votre personnel, vous devez nous en faire part immédiatement.

## **6. Quand annoncer une démission ou un départ à la retraite ?**

L'obligation d'assurance prend fin dans les cas suivants :

- l'assuré arrive à l'âge ordinaire de la retraite
- les rapports de travail prennent fin
- le salaire minimum n'est plus atteint

Afin de garantir un traitement optimal des dossiers, l'annonce de l'un de ces événements doit nous parvenir dans les meilleurs délais mais au plus tard le mois suivant celui au cours duquel l'obligation d'assurance prend fin.

## **7. Quand annoncer une absence maladie ou accident ?**

Dès que l'absence est susceptible de durer plus de 3 mois, elle doit être communiquée.

Cela permet à l'employé d'obtenir un soutien efficace auprès des différents intervenants favorisant une reprise d'activité rapide ou une réinsertion professionnelle. La facturation des cotisations en est également simplifiée, évitant un important montant rétroactif à vous rembourser.

Le congé maternité ne constitue pas un cas d'incapacité de travail, si l'absence intervient après l'accouchement.