



MPR Compendre Mieux.

MPR 000 Technique du bâtiment
Modèle de préretraite pour la branche de la technique du bâtiment

Accueil par le Conseil de fondation



Viktor Scharegg

*Président de la fondation
MPR Technique du bâtiment*

suissetec



Yannick Egger

*Vice-président de la fondation
MPR Technique du bâtiment*

UNIA

Remarque : Les contenus de cette présentation ne sont pas reproduits par les intervenants dans leur voix d'origine. Afin de garantir une qualité audio constante et une compréhension optimale, une synchronisation électronique a été utilisée.

Vos modérateurs



Ralph Zimmermann

*Membre de la direction de
VRM Services AG*

*Directeur
MPR Technique du bâtiment*



Alex Wächli

*Membre de la direction de
VRM Services AG*

*Directrice adjointe
MPR Technique du bâtiment*

Un bon travail mérite une bonne transition

Préretraite anticipée planifiée

Ordre du jour

1) Introduction

Accueil et orientation



2) Organisation

Les personnes derrière le MPR



3) MPR en bref

Quoi, pourquoi et pour qui ?



4) Processus de déclaration + encaissement

Déclaration des salaires, cotisations



5) Prestations & modèles

Prestations, modèles, tutoriel



6) Questions et réponses

Regroupement thématique



7) Dernière ligne droite & clôture

y c. annexe





1) Introduction

De quoi s'agit-il?



Objectif de la séance d'information

- Compréhension et orientation concernant le MPR
- Sécurité pour les employeurs, les RH et les travailleurs
- Conseils pratiques



2) Organisation

+ VRM Services AG



MPR Technique du bâtiment

Conseil de fondation

Représentants des employeurs

Viktor Scharegg (P)	suissetec
Michael Birkner	suissetec
Stefan Münger	Hälg & Co. AG
Mauro Stritt	Peter Stritt AG

Représentants des travailleurs

Yannick Egger (VP)	Unia
Bruna Campanello	Unia
Andreas Giger-Schmid	Unia
Susanna Sabbadini	Syna

Direction

VRM Services AG

Ralph Zimmermann, Directeur
Alex Wächli, Directrice adjointe

Siège

Fondation MPR Technique du
bâtiment
Auf der Mauer 11
8001 Zürich



VRM SERVICES AG

Siège

Oberwiesenstrasse 2
8304 Wallisellen (ZH)
Schweiz

Conseil d'administration

Peter Zibold (P)
Bruna Campanello (VP)
Dominik Frei
Susanna Sabbadini

Direction

Vanessa Pleisch-Comensoli, Directrice
Alex Wächli, Membre
Ralph Zimmermann, Membre



Direction générale

Administration

MPR || Peinture-plâtrerie

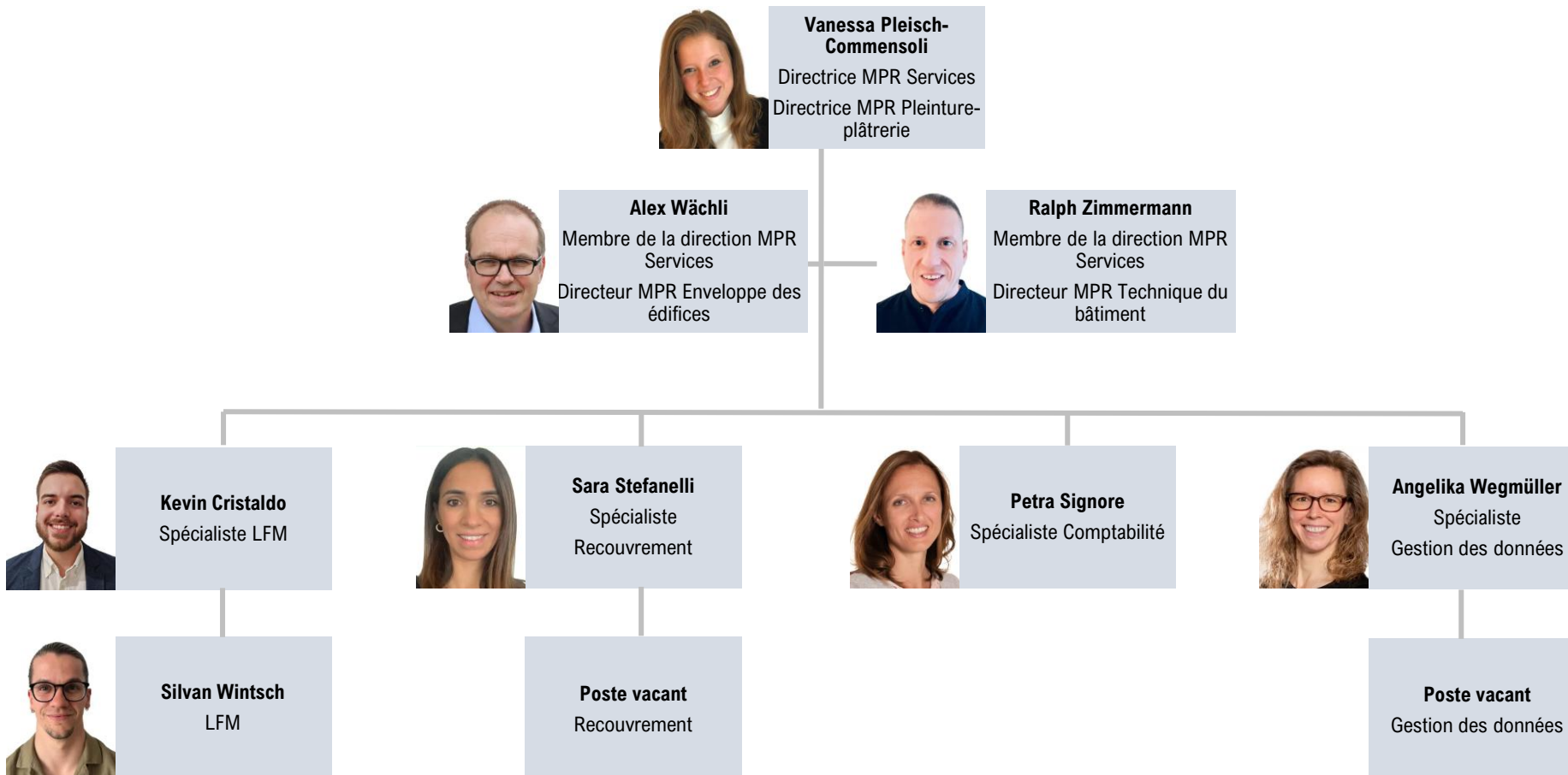
Modèle de préretraité dans l'industrie suisse de la peinture et de la plâtrerie

MPR ENVELOPPE DES ÉDIFICES

Modèle de préretraité de la branche de l'enveloppe des édifices

MPR ooo Technique du bâtiment

Modèle de préretraité pour la branche de la technique du bâtiment



Chiffres clés



3

3 actives (dont 1 en cours)

Nombre de fondations

12'300

Dont MPR TdB 5'300

Nombre d'entreprises

44'600

Dont MPR TdB 23'600

Nombre de travailleurs

Rentes

Rentiers et rentières actuels 669

Volume annuel des rentes 23.3 Mio.

Total des rentiers et rentières 1'790

Depuis la création



MPR en bref

Quoi, pourquoi et pour qui ?



Le MPR?

Le modèle de **préretraite (MPR)** permet aux travailleurs et travailleuses de réduire progressivement leur activité professionnelle avant l'âge ordinaire de référence AVS ou de quitter complètement la vie active. Les pertes de salaire qui en résultent sont partiellement compensées par une **rente MPR**, tandis que des cotisations **LPP supplémentaires** garantissent le maintien de la prévoyance vieillesse. L'objectif est de préserver la santé des collaborateurs tout en maintenant leur expérience sur le marché du travail.

- Possibilité de préretraite complète ou partielle dès 60 ans
- Rente transitoire comme compensation partielle de la perte de salaire jusqu'à l'âge de référence AVS
- Cotisations LPP supplémentaires (18 %)



Création

Fondation créée en 2026

Fondation issue du partenariat social

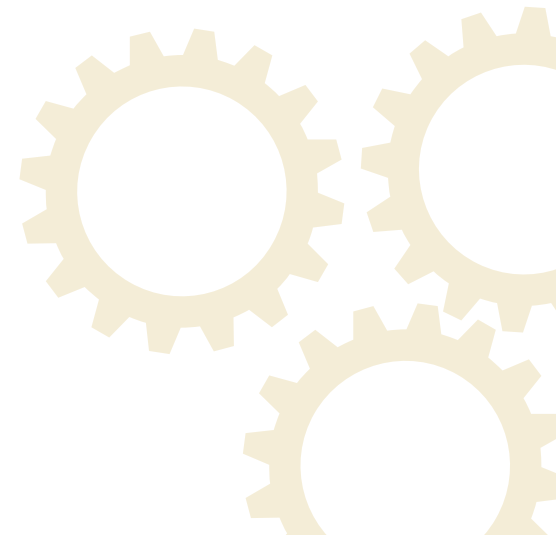
Créée conjointement par les employeurs et les travailleurs

- Réglementée par convention collective de travail
- Solution valable dans toute la Suisse (sans GE, VD, VS, TI)
- Déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral –
déclaration prévue durant l'année de mise en place 2026 (actuellement pendante)

 suissetec



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.





Assujettissement (voir détails dans la CCT-MPR – annexe)

Assujettis **obligatoirement**

Non assujettis

Champ d'application géographique

Toute la Suisse, sauf...

(GE, VD, VS, TI) modèle MPR propre

Champ d'application professionnel

Travailleurs et travailleuses des entreprises soumises à la CCT-MPR de la branche de la technique du bâtiment selon la CCT nationale

Champ d'application personnel

- Tout le personnel d'installation
- y c. contremaîtres, installateurs chefs d'équipe, chefs-monteurs
- ainsi que le personnel d'atelier et de dépôt

- Propriétaires et membres de leur famille
- Cadres supérieurs
- Collaborateurs exerçant plus de 50 % d'activité dans la planification technique, l'étude de projets ou le calcul
- Apprentis



Perméabilité

(Les institutions participantes conviennent que les assurés ne doivent subir aucun désavantage. Elles reconnaissent donc réciproquement les périodes de cotisation des autres institutions.)

Signé

En cours de traitement

MPR Enveloppe des édifices



MPR Peinture-Plâtrerie



RESOR

Vorpensionierungskasse des Westschweizer Ausbaugewerbes

TI



FMVB

Fondation de la Métallurgie Vaudoise du Bâtiment

VD



Accord oral

CC RAMB

Fondation pour la retraite anticipée

GE



Accord oral

RETAVAL

VS



Accord oral

Les conventions de perméabilité feront à l'avenir partie intégrante des annexes du règlement des prestations et des cotisations. De nouvelles conventions pourront être conclues à tout moment, notamment lors de l'intégration de nouveaux modèles MPR.



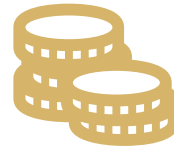
Financement



Financement solidaire par les employeurs et les travailleurs

Cotisations sur le salaire déterminant LAA: **1.80 %**

- **1.00 %** employeur
- **0.80 %** travailleur



Principe de financement

Système de répartition des rentes – les cotisations financent:

- les rentes transitoires
- les cotisations d'épargne LPP
- les prestations de remplacement dans les cas de rigueur



MPR – Point de vue des travailleurs

Le modèle de préretraite crée une marge de manœuvre

- Compensation partielle de la perte de salaire
+ maintien de la LPP

Résultat

- Sécurité financière dans la branche jusqu'à l'âge de référence AVS
- Travailler en bonne santé
- Atteindre l'âge de référence AVS de manière planifiable



MPR – Point de vue des employeurs



Le MPR profite non seulement à vos collaborateurs, mais aussi à votre entreprise.



Transfert structuré des connaissances

Les collaborateurs expérimentés transmettent progressivement leur savoir-faire à la génération suivante.



Planification de la relève

Vous disposez du temps nécessaire pour former les successeurs et planifier soigneusement la transmission des responsabilités.



Satisfaction des collaborateurs

Une transition digne vers la retraite renforce l'engagement et la confiance au sein de l'équipe.



Partenariat social

Vous démontrez votre sens des responsabilités en tant qu'employeur engagé dans le dialogue social au sein de votre secteur.



Aspects administratifs – que faut-il respecter?

Entrée du collaborateur

1

→ vérifier
l'assujettissement
à la CCT-MPR

(analogue à la CCT
nationale de la TduB)

Emploi en cours

2

→ enregistrer
correctement les
déductions MPR

(analogue à la CCT
nationale de la TduB)



4) Processus de déclaration et recouvrement

La sécurité grâce à des processus clairs



Processus de déclaration / déclaration CPR / MPR

Compléter la déclaration
VRM et les données
personnelles.



Compléter la déclaration
CPR et les données
personnelles.



ISAB-Login
Plateform de
déclaration

Demande
Déclaration MPR

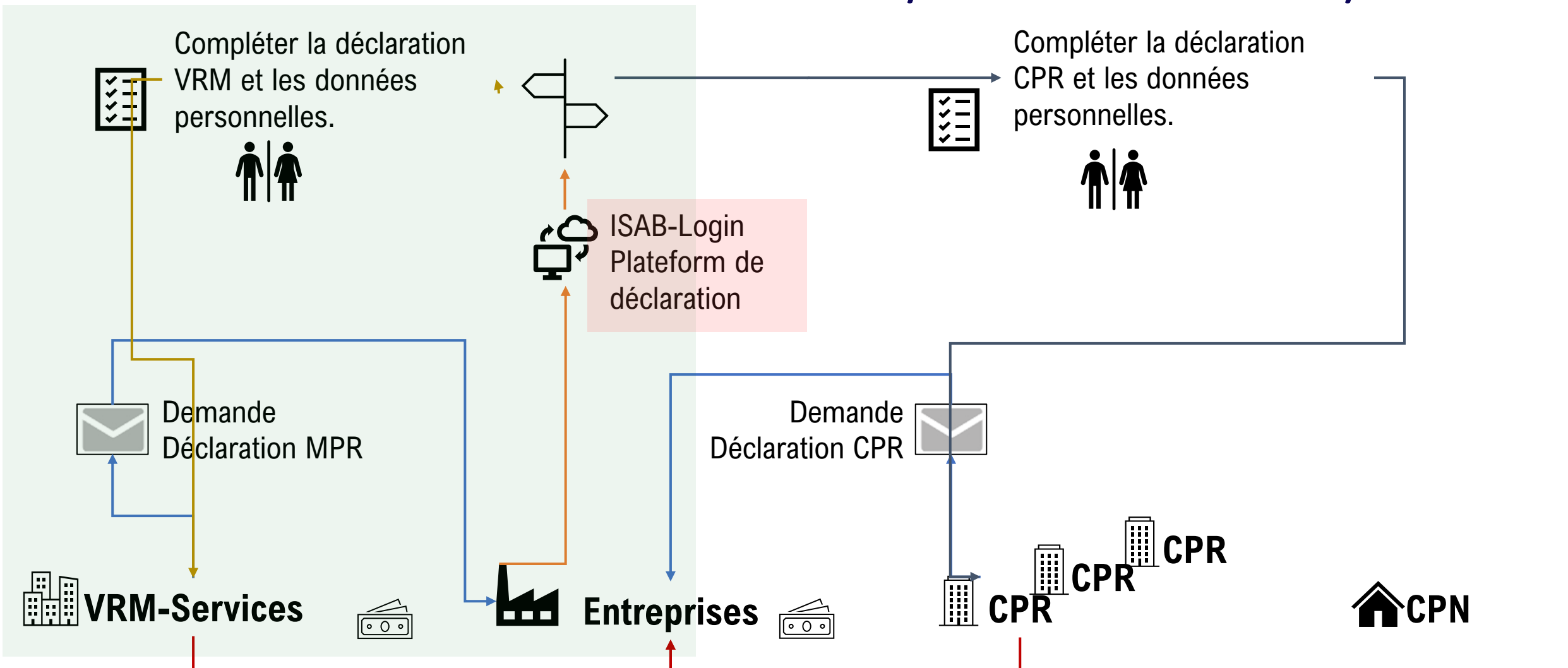
Demande
Déclaration CPR

 **VRM-Services**

 **Entreprises**

 **CPR**

 **CPN**





Collecte de données – déclaration MPR

Collecte par déclaration – recouvrement annuel

Le processus de déclaration est lancé par MPR-Services. Les bureaux des CPR n'ont aucune tâche à accomplir à cet égard.

La collecte de données comprend la masse salariale totale LAA par collaborateur et le nombre de collaborateurs constituant cette masse salariale

Collecte par déclaration – données pour l'étude

- Nom, prénom
- Date de naissance
- Entrée – sortie dans l'entreprise
- Catégorie de salaire minimum CCT
- Masse salariale LAA
- Statut d'assujettissement CCT

Les données à collecter par collaborateur sont nécessaires à la constitution d'une base de données et à l'étude.



Collecte de données – déclaration CPR

Collecte – déclaration caisse de pension

- La déclaration de CPR s'effectue indépendamment de la déclaration MPR, sans changement et via les canaux habituels
- La solution de déclaration en ligne pour la collecte des données de CPR avec login ISAB sera également disponible pour les CPR dès 2027

Important pour les bureaux des caisses de pension en lien avec la déclaration MPR

En raison des champs d'application identiques, la vérification d'assujettissement des CPR est reprise pour le MPR – pas de vérification d'assujettissement séparée de la part de MPR-Services.

Veillez vérifier dans les bureaux des CPR:

- La saisie correcte des entreprises / parties d'entreprise dans baticontrol
- L'enregistrement d'un code d'assujettissement valide dans baticontrol

De plus amples informations suivront prochainement. Pour toute question concernant cette diapositive, veuillez vous adresser à gebaudetech@plk.ch



Tâches, objectifs



Demande des masses salariales via la plateforme entreprise

(annuel)



Facturation et recouvrement des cotisations MPR

(décomptes finaux et acomptes, annuel)



Procédures de rappel

(mensuel)



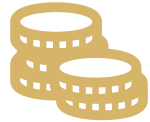
Recouvrement juridique

(y c. réquisition de faillite)



Cotisations & décompte

Taux de cotisation



1.80 % du salaire déterminant

(base de calcul : salaire soumis à la LAA)

- 0.80 % travailleurs
- 1.00 % employeurs

Déclaration



Masse salariale annuelle totale - déclaration par l'employeur

Délai : **31 janvier de l'année suivante**

Système de paiement



Cotisation totale – due par l'employeur

67 % facture d'acompte – **échéance 30 septembre**

Acomptes mensuels possibles

Décompte final définitif sur la base de la déclaration de salaire définitive jusqu'au 31

janvier : **échéance 31 mars**



Échéances importantes

31 décembre 2026

Envoi de la demande de masse salariale 2026

31 janvier 2027

Échéance de la déclaration de masse salariale 2026

env. 1er septembre 2027

Envoi des factures d'acompte 2027

30 septembre 2027

Échéance des factures d'acompte 2027

dès le 1er janvier 2028

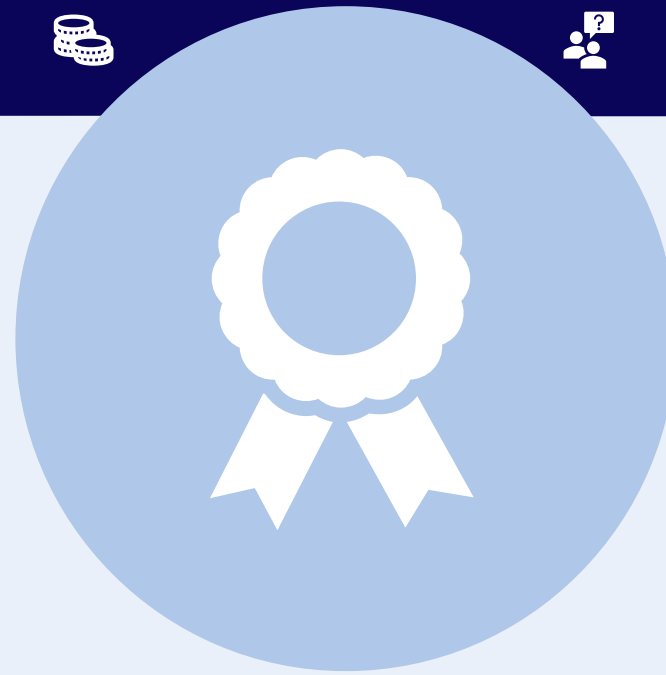
1res rentes et cotisations LPP

31 décembre 2027

Envoi de la demande de masse salariale 2027

dès le 1er février 2028

Envoi des factures finales, hebdomadaire



5) Prestations & modèles

Comprendre le MPR, ce n'est pas planifier la fin –
mais aménager la transition.



Formule de rente MPR



La rente est plafonnée en fonction de l'âge

Âge au moment de la perception	Rente MPR maximale
dès 60 ans	max. 36 % du salaire déterminant
dès 61 ans	max. 44 % du salaire déterminant
dès 62 ans	max. 54 % du salaire déterminant
dès 62,5 ans	max. 72 % du salaire déterminant

La rente MPR remplace 72 % de la perte de salaire due à la réduction du taux d'occupation – mais uniquement jusqu'à un plafond dépendant de l'âge.



Salaire déterminant pour les prestations

- Le salaire déterminant pour les prestations est le salaire mensuel ordinaire (y c. part du 13e salaire, sans allocations ni indemnités pour heures supplémentaires) perçu avant le premier versement d'une rente transitoire.
- Celui-ci correspond au maximum à 3,25 fois la rente de vieillesse mensuelle maximale de l'AVS, pour un taux d'occupation de 100 % (en 2026, cela représente au max. 8'190 CHF/mois).
- Si, à taux d'occupation égal, une variation de plus de 10 % existe entre le salaire mensuel actuel et l'un des salaires mensuels des 3 années précédentes, le salaire mensuel déterminant pour les prestations correspond à la moyenne du salaire mensuel actuel et des salaires mensuels établis des 3 années précédentes.



Préretraite complète – que se passe-t-il ?

Salaire

Le taux d'occupation est entièrement réduit

La charge physique disparaît

L'activité professionnelle est entièrement cessée

Rente MPR (mensuelle)

Le MPR compense une partie de la perte de salaire jusqu'à l'âge de référence AVS

Montant dépendant de l'âge & du salaire
La rente max. est plafonnée sur la base du salaire déterminant max.

La lacune de revenu est partiellement comblée

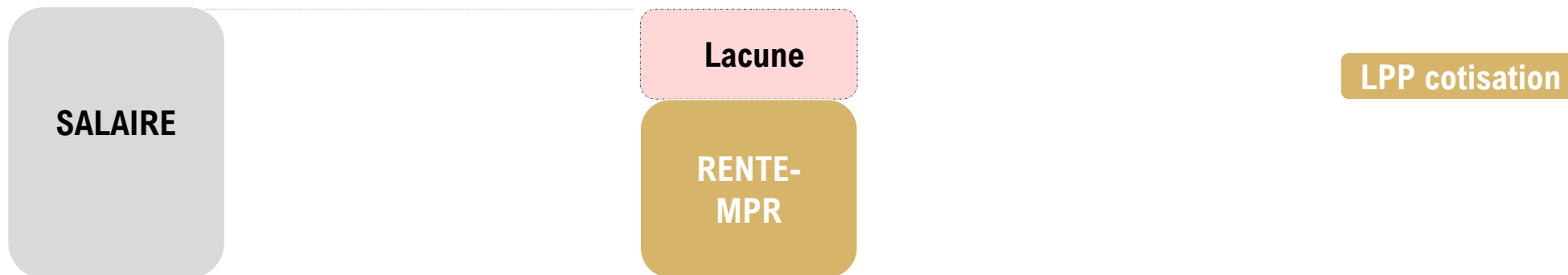
Caisse de pension (annuel)

18 % de la rente MPR sont versés dans la LPP

La lacune de prévoyance est réduite

Le capital vieillesse reste stable

La rente future est protégée.





Exemple de calcul 1

Personne employée à plein temps qui prend à **60 ans** une **préretraite complète**

- M. Muster travaille dans la branche depuis 40 ans. Il gagne CHF **7'000.-** par mois.
- Il souhaite profiter du modèle MPR et convient avec son employeur de prendre à **60 ans** une **préretraite complète** (taux d'occupation de 100 à 0 %).

Âge déterminant en années et mois de (AA/MM) à (AA/MM)	Rente transitoire mensuelle maximale en % du salaire mensuel déterminant au moment de la première demande
60/00 – 60/11	36.00 %
61/00 – 61/11	44.00 %
62/00 – 62/05	54.00 %
62/06 – 64/11	72.00 %

	Mois	Total
Salaire brut	CHF 7'000	
Salaire déterminant (y c. part du 13e salaire)	CHF 7'583	
Réduction du temps de travail	100%	
Rente transitoire MPR (36 % du salaire déterminant)	CHF 2'730	
Rente-MPR Sur toute la durée		CHF 163'800
Cotisation d'épargne LPP (18 % de la rente transitoire pour autant qu'aucune prestation de vieillesse LPP ne soit ou n'ait été perçue)		CHF 29'484



Exemple de calcul 2

Personne employée à plein temps qui prend à **62,5 ans** une **préretraite complète**

- M. Muster travaille dans la branche depuis 42,5 ans. Il gagne CHF **7'000.-** par mois.
- Il souhaite profiter du modèle MPR et convient avec son employeur de prendre à **62,5 ans** une **préretraite complète** (taux d'occupation de 100 à 0 %).

Âge déterminant en années et mois de (AA/MM) à (AA/MM)	Rente transitoire mensuelle maximale en % du salaire mensuel déterminant au moment de la première demande
60/00 – 60/11	36.00 %
61/00 – 61/11	44.00 %
62/00 – 62/05	54.00 %
62/06 – 64/11	72.00 %

	Mois	Total
Salaire brut	CHF 7'000	
Salaire déterminant (y c. part du 13e salaire)	CHF 7'583	
Réduction du temps de travail	100%	
Rente transitoire MPR (72 % du salaire déterminant)	CHF 5'460	
Rente-MPR Sur toute la durée		CHF 163'000
Cotisation d'épargne LPP (18 % de la rente transitoire pour autant qu'aucune prestation de vieillesse LPP ne soit ou n'ait été perçue)		CHF 29'484



Réduction du taux d'occupation – que se passe-t-il ?

Salaire

Le taux d'occupation est réduit

La charge physique diminue

Le savoir-faire reste dans l'entreprise

Moins de charge – mais sans partir tout de suite.

Rente MPR (mensuelle)

Le MPR compense une partie de la perte de salaire jusqu'à l'âge de référence AVS

Montant dépendant de l'âge, du taux de réduction + & du salaire

La rente max. est plafonnée sur la base du salaire déterminant max.

La lacune de revenu est partiellement comblée.

Caisse de pension (annuel)

18 % de la rente MPR sont versés dans la LPP

La lacune de prévoyance est réduite

Le capital vieillesse reste stable

La rente future est protégée.





Exemple de calcul 3

Personne employée à plein temps qui prend à **62,5 ans** une **préretraite partielle**

- M. Muster travaille dans la branche depuis 35 ans. Il gagne CHF **6'000.-** par mois.
- Il souhaite profiter du modèle MPR et convient avec son employeur de prendre à **62,5 ans** une **préretraite partielle** (taux d'occupation de 100 à 50 %).

Âge déterminant en années et mois de (AA/MM) à (AA/MM)	Rente transitoire mensuelle maximale en % du salaire mensuel déterminant au moment de la première demande
60/00 – 60/11	36.00 %
61/00 – 61/11	44.00 %
62/00 – 62/05	54.00 %
62/06 – 64/11	72.00 %

	Mois	Total
Salaire brut	CHF 6'000	
Salaire déterminant (y c. part du 13e salaire)	CHF 6'500	
Réduction du temps de travail	50%	
Perte de salaire (50 % du salaire déterminant)	CHF 3'250	
Rente transitoire MPR (72 % du salaire déterminant)	CHF 2'340	
Revenu après réduction (50 % du salaire (brut) plus rente MPR)	CHF 5'590	
Rente-MPR Sur toute la durée		CHF 70'200
Cotisation d'épargne LPP (18 % de la rente transitoire pour autant qu'aucune prestation de vieillesse LPP ne soit ou n'ait été perçue)		CHF 12'636



Rente MPR : facteurs déterminants



Âge

Au moins 60 ans



Moment

Quand une réduction est-elle possible et judicieuse ?



Réduction en %

Selon le modèle autorisé



Salaire déterminant

Montant du salaire déterminant



Conditions



Âge

Au moins 60 ans



15 ans

Obligation de cotiser théorique ou effective dans la branche



7 ans

Activité ininterrompue et obligation de cotiser effectivement remplie au cours des 7 dernières années



Réduction

Selon le modèle autorisé



Capacité de travail

Au jour du début des prestations



Années Obligation de cotiser

- Vaut pour l'ensemble **de la** carrière professionnelle, sauf apprentissage
- Activité dans une **entreprise soumise à la CCT-MPR**



7 dernières années sans interruption

- **7 ans d'activité ininterrompue** dans une entreprise soumise selon la CCT-MPR (jusqu'au début de la rente)
- En cas d'**incapacité de travail**, le début de la rente est reporté (clarifications AI ou perception APG maladie/LAA)
- **Pleine capacité de travail** au début de la rente MPR
- Jusqu'à **24 mois de chômage** (inscription à l'ORP) admis au cours des 7 dernières années
- **incapacité de travail** en raison d'**APG maladie** ou **LAA** ne sont pas considérés comme une interruption (pendant les rapports de travail)
 - Jusqu'à 2 ans de chômage ou de perception d'indemnités journalières maladie ou accident sont ainsi pris en compte.

Règle 15/7



Délai transitoire

Situation de départ

Le modèle de préretraite (MPR) est financé à partir du **1er janvier 2027**, tandis que les **prestations peuvent être versées pour la première fois dès le 1er janvier 2028**.

Les conditions suivantes s'appliquent au droit aux prestations :

- au moins **15 ans d'activité dans la branche**
- dont **7 ans sans interruption avant la perception des prestations**

Problématique

Les bénéficiaires de prestations n'ont pas, au moment du début des prestations, **cotisé 15 ans au MPR**.

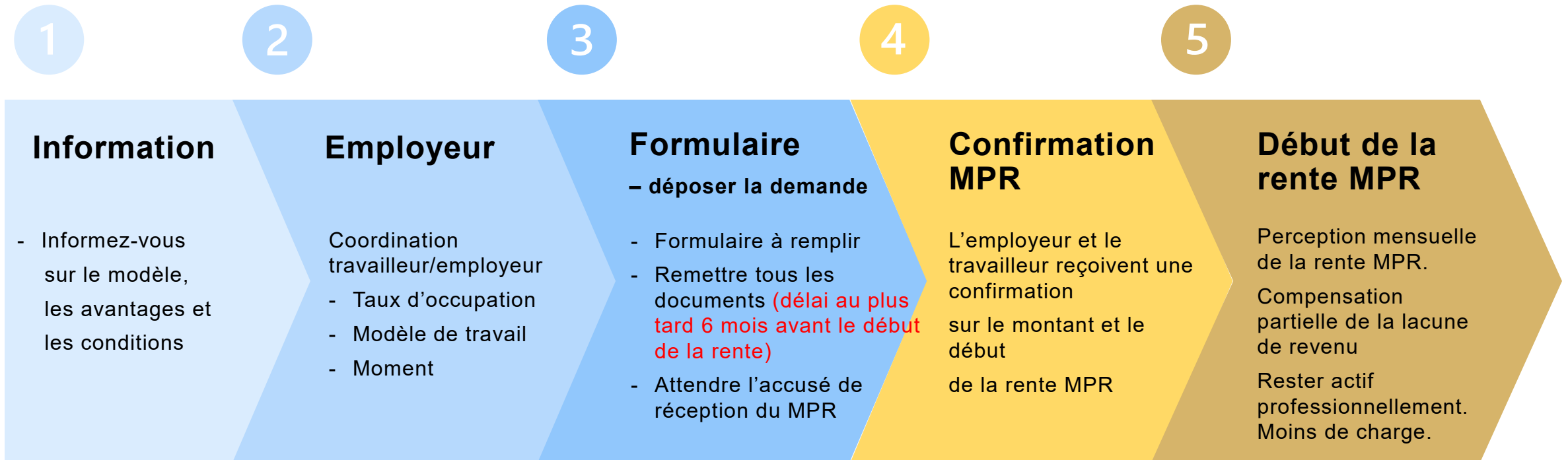
Ces personnes peuvent néanmoins percevoir des prestations.

Formulation de la solution transitoire

Lors de l'introduction du modèle de préretraite, il en résulte une **situation transitoire inhérente au système**, car les prestations peuvent déjà être perçues dès le **1er janvier 2028**, tandis que le **prélèvement des cotisations** n'a lieu qu'à partir de **2027**. Le droit aux prestations dépend alors exclusivement de la **durée de l'activité dans la branche** (en particulier 15 ans d'activité totale ainsi que 7 ans d'emploi ininterrompu avant la perception des prestations) et **non** de la **durée individuelle de cotisation** au MPR. Grâce au système de répartition, il est garanti que ces personnes peuvent également percevoir des prestations.



Processus de demande travailleur /employeur





Conseils – concrets et pratiques

Entretien

1

→ Entretien proactif
dès 58 ans

Concevoir l'entretien MPR
non comme une «sortie»,
mais comme une
«planification de transition»

VRM Calculateur

2

→ Travailleur /
employeur ensemble
en profiter

Demande de prestations

3

- vérifier la règle 15/7
- Exhaustivité
des documents
- 6 mois de délai
préalable à respecter



6) Questions & Réponses

Questions regroupées par thème



Questions fréquentes & remarques

Financement : pour quelle raison les cotisations de l'employeur et du travailleur sont-elles différentes ?

Les employeurs assument une plus grande part du financement, car le modèle est un **instrument du partenariat social** et les employeurs portent une **plus grande responsabilité** dans le financement et la structure des conditions de travail.

La répartition est un **compromis négocié**, dans lequel les deux parties contribuent, mais l'employeur assume délibérément une part plus élevée.



Questions fréquentes & remarques

Qu'advient-il de « mon » argent si je ne perçois pas de rente MPR ?

Rien – il n'existe aucun compte personnel

- Le MPR est soumis au principe du **système de répartition des rentes**.
- Il n'est tenu **aucun compte individuel** au nom d'une personne
- La fondation se finance **solidairement** par les **cotisations** de l' **employeur** et du **travailleur**



Questions fréquentes & remarques

Maintien de l'emploi malgré une réduction totale ?

Oui

- **À l'intérieur de la** branche :
jusqu'à max. **CHF 22'680.00/an**
(= seuil d'entrée LPP actuel)
- **En dehors de la** branche :
jusqu'à max. **CHF 12'000.00/an**

Poursuite d'une activité
accessoire existante
possible malgré une réduction
totale ?

(depuis trois ans, p. ex. mandat d'administrateur)

Oui

- peut seulement être poursuivie,
non mais non augmentée



Questions fréquentes & remarques

En cas de réduction totale, les cotisations AVS et LAA doivent être versées soi-même

Important

- **Les cotisations AVS** doivent être versées de manière indépendante
- **Les cotisations LAA** doivent être clarifiées avec la caisse-maladie privée.

En cas de questions, contacter la caisse AVS et la caisse de maladie privée compétentes



7) Dernière ligne droite + Conclusion



Les **2** points les plus importants

Assujettissement à vérifier

1

- Qui est assujetti dans l'entreprise?
Qui ne l'est pas?
Déductions MPR correctement enregistrées?

Rente MPR : connaître les conditions et les délais

2

- Règle 15/7 et 6 mois

La simulation apporte de la sécurité
→ utiliser le calculateur de manière anticipée



Soutien numérique

Site web



Outil de calcul
(calculateur)



FAQ



Un bon travail mérite une bonne conclusion



Et une bonne planification commence aujourd'hui...



Annexe



Contact



VRM Services AG
Oberwiesenstrasse 2
8304 Wallisellen



+41 (0)44 244 41 50



vrm-gt@vrmservices.ch



www.vrm-gebaeudetechnik.ch



Compétences / Responsabilités

L'assujettissement des entreprises à la CCT est clarifié en continu par la CPR/CPN. L'assujettissement à la CCT de toutes les entreprises assujetties dans la branche de la technique du bâtiment vaut également pour la CCT-MPR dans la branche de la technique du bâtiment.

Le secrétariat de VRM Services AG n'effectue donc pas son propre examen d'assujettissement à la CCT.

La compétence pour clarifier l'assujettissement appartient aux organes d'exécution existants.



Compétences / Responsabilités

Processus de déclaration

sert de :

- ✓ Point d'accès
- ✓ Authentification
- ✓ Plateforme de déclaration
- ✓ Transmission des données

Entreprise



Plateforme décl.



— Login

— Données de base

— Déclaration



VRM Services



— Facture

— Encaissement

Tâche	Entreprise (E)	Travailleur (T)	VRM Services
Login	●		
Saisir correctement les données	●		
Saisir correctement les collaborateurs	●		
Vérifier l'assujettissement			
Demande de la déclaration des salaires			●
Déclaration des données MPR	●		



Compétences / Responsabilités

Encaissement Cotisations MPR

Tâche	Entreprise (E)	Travailleur (T)	VRM Services
Facturation des cotisations MPR (acompte et facture finale)			●
Rappel/Sommation Facture			●
Recouvrement juridique (poursuite/faillite/etc.)			●



Compétences / Responsabilités

Rente MPR

Tâche	Entreprise (E)	Travailleur (T)	VRM Services
Déposer la demande	●	●	
Examiner la demande			●
Confirmation de la rente			●
Verser la rente			●



Responsabilités

Obligations de l'employeur

E

- Saisir correctement les collaborateurs
- Déclarer les salaires
- Payer les cotisations
- Annoncer les changements

Collaboration des travailleurs

T

- Déposer une demande de rente
- Soumettre les documents

Secrétariat et organe d'exécution national

CPN

- Sanctions et encaissement en cas de violations de la CCT-MPR

Administration, cotisations, encaissement et prestations

VRM Services

- Perception des cotisations
- Encaissement
- Conseil
- Examen des prestations
- Traitement des rentes



Non-respect de la CCT-MPR



Obligation remplie

- Saisir correctement les collaborateurs
- Déclarer les salaires
- Payer les cotisations dans les délais
- Annoncer les changements



Mesures en cas de retard

- Rappel de paiement
- Sommation
- Délai de mise en conformité
- Réquisition de poursuite



Conséquences

- Réquisition de faillite
- Communication au secrétariat de la CPN
- Contrôle des livres de salaires ou sanction par peine conventionnelle



Points de contact




Questions générales sur le MPR

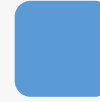


Questions techniques sur la déclaration MPR

Secrétariat VRM Services

 vrm-gt@vrmservices.ch

 +41 (0)44 244 41 50



Questions sur le login de la plateforme de déclaration

- **Demande de login**
portal.isab-siac.ch/homeregistration
- **Support d'enregistrement**
support@isab-siac.ch



Questions sur la saisie initiale des données sur la plateforme de déclaration

tbd

Bases légales du recouvrement



LP

Créanciers 1re cl., art. 219 al. 4 let. b; poursuite par voie de faillite, art. 39



LPP

art. 76 pertinent uniquement au plan pénal, rare en pratique



CCT-MPR

financement, art. 8 et art. 9



Règlements MPR

financement, chiffre 3



Directives internes

VRM Services AG, Conseil de fondation