

Proposition du Conseil administratif du 31 mars 2021 en vue de la modification des articles 112 et 115 du Statut du personnel de la Ville de Genève relatif à la cessation d'activité du personnel en uniforme du SIS.

Mesdames les conseillères municipales, Messieurs les conseillers municipaux,

Introduction

La présente proposition a pour objet l'adoption par le Conseil municipal de modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève (LC 21 151/ci-après Statut) concernant l'âge de cessation d'activité du personnel en uniforme du Service d'incendie et de secours (SIS), suite à la modification du plan de prévoyance de CAP Prévoyance (ci-après CAP) et à la modification de l'article 38, alinéa 1 du Statut augmentant l'âge de retraite des employé-e-s de la Ville de Genève de 62 à 64 ans.

Contexte

a) Régime de cessation d'activité

Depuis 1974, le personnel en uniforme du SIS est au bénéfice d'un régime de cessation d'activité, dont les modalités sont fixées dans le Statut, ainsi que dans le Règlement fixant les conditions d'octroi de l'indemnité pour cessation d'activité aux employé-e-s en uniforme d'un SIS (LC 21 152.19).

Selon l'article 112, alinéa 1 du Statut, le personnel en uniforme du SIS cesse son activité à 57 ans révolus. Dès cet âge, l'employé-e concerné-e touche une indemnité équivalente à 70% du salaire assuré auprès de la Caisse de prévoyance interne «Ville de Genève et autres communes» de la CAP, soit le niveau de rente maximum possible selon le plan de prévoyance, et ce jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'atteindre un tel niveau de rente, au plus tard à 64 ans.

Par ailleurs, un montant complémentaire fixe représentant 50% de la rente maximum AVS simple au moment de la cessation d'activité est versé à la personne en cessation d'activité, jusqu'à ce que l'intéressé-e soit mis-e au bénéfice d'une pension de retraite de la CAP; dès que cette pension est versée, ce montant complémentaire est porté à 67,5% de ladite rente AVS et ce, jusqu'au mois au cours duquel le ou la bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans.

Durant la cessation d'activité, la Ville de Genève prend en charge à la fois la cotisation employeur et la cotisation employé du plan de prévoyance de la CAP. En contrepartie, il est prélevé, durant toute la carrière du personnel en uniforme, une cotisation complémentaire au taux de 1,4% du salaire assuré auprès de la CAP.

b) Nouveau plan de prévoyance de la CAP

Au 1^{er} janvier 2014, un nouveau plan de prévoyance de la CAP est entré en vigueur, instaurant un âge de retraite à 64 ans, en lieu et place de 62 ans, et après quarante années de cotisation pour atteindre le taux maximal, au lieu de trente-cinq années précédemment.

Sous l'empire de ce nouveau plan de prévoyance, il n'est plus possible pour un-e nouvel-le employé-e de la Ville de Genève, y compris en uniforme, d'atteindre le taux maximal de rente de prévoyance CAP avant l'âge de 64 ans sans versements complémentaires. Une période transitoire a toutefois été prévue pour que les personnes proches de la retraite, 55 ans et plus au moment de l'entrée en vigueur de ce nouveau plan, ne soient pas touchées par les nouvelles dispositions. Pour ces personnes, le montant de la rente acquise à 62 ans est resté garanti. De plus, le capital individuel d'épargne, pouvant être acquis dans certaines conditions lors du changement de plan, permet à des assuré-e-s d'améliorer les conditions d'un départ en retraite avant l'âge de 64 ans.

Néanmoins, avec l'épuisement des droits acquis de l'ancien plan (via la période transitoire et le capital individuel d'épargne), les âges de départ en retraite CAP du personnel en cessation d'activité tendent progressivement à augmenter jusqu'à 64 ans. Sous le régime de l'ancien plan de prévoyance, le personnel en uniforme du SIS était en mesure d'obtenir une rente pleine de la CAP dès l'âge de 60 ans, soit après une durée de cessation d'activité de trois ans. Avec l'introduction du nouveau plan et la fin des droits acquis, la cessation d'activité se prolongera et atteindra à terme sept ans.

c) Protocole d'accord entre le Conseil administratif et la Commission du personnel SIS

Anticipant des augmentations substantielles des coûts de la prise en charge de la cessation d'activité, le Conseil administratif a ouvert des négociations avec la Commission du personnel du SIS (CP SIS) en 2013.

A la suite de ces négociations, les parties sont parvenues à un Protocole d'accord (voir annexe), lequel prévoit que:

1. L'âge de cessation d'activité passe de 57 ans à 58 ans et 6 mois dès le 1^{er} janvier 2014. Le relèvement sera progressif sur huit ans et demi.
2. L'allocation complémentaire basée sur la rente AVS au moment de la cessation d'activité passera de 50%, respectivement 67,5%, à 75%, jusqu'à l'âge de la retraite CAP.
3. Des négociations portant sur un plan CAP spécifique pour le personnel uniforme du SIS seront lancées à la fin du premier trimestre 2015 avec, pour

objectif, une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016. Des mesures transitoires pourront être prévues. Au préalable, des travaux techniques, ainsi que l'établissement d'un calendrier, débiteront dans le courant de juin 2014.

4. Tous les paramètres définis dans le présent protocole d'accord ne constituent pas des éléments de référence pour la négociation sur un plan spécifique.

S'agissant du relèvement de l'âge de la cessation d'activité, l'augmentation de l'âge de la retraite des employé-e-s de la Ville de Genève de deux ans n'a pas été répercutée dans les mêmes proportions sur le personnel en uniforme du SIS, dont l'âge de cessation d'activité a été relevé d'un an et six mois. Le Conseil administratif a tenu compte de l'effet conjugué d'un horaire hebdomadaire de travail supérieur pour le personnel en uniforme (51,25 heures) et des effets de pénibilité en regard de la prolongation de l'activité professionnelle.

Une période transitoire de huit ans et demi a par ailleurs été prévue pour ne pas pénaliser le personnel approchant les 57 ans.

Dans le même esprit, le point 2 du Protocole prévoit de relever à 75% le montant complémentaire fixe de la rente AVS maximale simple, actuellement de 67,5% avant 60 ans, respectivement 50% après 60 ans jusqu'à l'obtention d'une rente CAP.

Selon les projections de l'époque, le relèvement de l'âge de cessation d'activité et l'application de la période transitoire devaient permettre de réduire les charges annuelles sur la période 2014-2026 en moyenne de 581 000 francs. Le relèvement du taux de l'allocation de 67,5%, respectivement 50%, à 75% entraînant une augmentation annuelle de 90 000 francs par année en moyenne entre 2014 et 2026, la mise en œuvre du Protocole d'accord devait permettre de réduire l'augmentation annuelle moyenne des coûts de la prise en charge de la cessation d'activité à 169 000 francs pendant la même période, au lieu de 660 000 francs.

Le personnel du SIS a validé le Protocole d'accord en assemblée générale en mai 2013. Le Conseil administratif a parafé ce document en juin 2013. Afin que le Protocole d'accord devienne effectif, les modifications induites du Statut, contenues dans la première annexe du Protocole d'accord, doivent encore être validées par le Conseil municipal.

Cette validation était toutefois conditionnée à l'acceptation de la modification de l'article 38, alinéa 1 du Statut relative à l'augmentation de l'âge de retraite de 62 à 64 ans pour le personnel de la Ville de Genève. Cette modification n'a été effective qu'après le vote du projet de délibération PRD-68 par le Conseil municipal lors de sa séance du 29 avril 2019.

d) Modification de l'art. 38, al.1 du Statut

Lors de sa séance du 29 avril 2019, le Conseil municipal a voté le projet de délibération PRD-68, qui prévoyait l'augmentation de l'âge de fin des rapports de service sans résiliation des employé-e-s de la Ville de Genève de 62 ans à 64 ans. A la suite de ce vote, l'article 38 alinéa 1 du Statut a été modifié comme suit: «Les rapports de service prennent fin de plein droit, sans résiliation, lorsque les employées et employés atteignent l'âge de la retraite fixé à 64 ans».

Mise en œuvre du Protocole d'accord

Fort de ce qui précède, le Conseil administratif estime que les conditions sont réunies pour soumettre la présente délibération au Conseil municipal.

L'augmentation de l'âge de retraite des employé-e-s de la Ville de Genève de 62 à 64 ans est effective depuis 2019. Avec la fin des droits acquis en lien avec l'ancien plan de prévoyance, les coûts de la prise en charge de la cessation d'activité augmenteront de manière significative sans la mise en œuvre du Protocole d'accord.

De plus, pour être conforme, l'entrée en vigueur du Protocole d'accord doit avoir lieu en 2021 encore, soit sous la gouvernance de l'employeur qui a signé le document, à savoir la Ville de Genève. En effet, le personnel du SIS sera transféré au 1^{er} janvier 2022 au sein du Groupement intercommunal d'incendie et de secours (ci-après «Groupement intercommunal»), qui réunira toutes les communes à l'exception de Céligny, et dont la création est prévue par la nouvelle loi sur la prévention des sinistres, l'organisation et l'intervention des sapeurs-pompiers (LPSSP/F 4 05) votée par le Grand Conseil le 30 octobre 2020.

Par ailleurs, même si le personnel du SIS changera d'employeur en 2022, la Ville de Genève continuera à contribuer aux coûts de la prise en charge du personnel en uniforme du Groupement intercommunal. Selon la clef de répartition financière prévue à l'article 16, alinéa 2 de la LPSSP, la Ville de Genève contribuera à hauteur d'environ 45% au budget de fonctionnement du Groupement intercommunal, à la fin d'une période transitoire de dix ans.

A ce titre, il est à préciser que selon l'article 42, alinéa 2 de la LPSSP, le Groupement intercommunal devra garantir au personnel du SIS «une couverture de prévoyance professionnelle identique à celle dont il bénéficie auprès de CAP Prévoyance». De plus, selon l'article 42, alinéa 3, le Groupement intercommunal «reprend l'intégralité du personnel du Service d'incendie et de secours de la Ville de Genève, hormis le personnel de l'unité de protection civile, aux conditions d'emploi en vigueur définies par le statut du personnel de la Ville de Genève et son règlement d'application, les prescriptions propres au personnel du Service d'incendie et de secours et les échelles des traitements en vigueur à la reprise du

personnel par le Groupement intercommunal.» Au surplus, les conditions d'emploi du personnel du SIS ne pourront pas être modifiées pendant la première année sous le Groupement intercommunal.

En conséquence, le Conseil administratif propose au Conseil municipal la mise en œuvre du Protocole d'accord, moyennant deux modifications de dates prenant en compte le temps pris pour la modification de l'article 38, alinéa 1 du Statut, ainsi que le transfert du personnel du SIS dans le Groupement intercommunal au 1^{er} janvier 2022.

S'agissant du point 1 du Protocole d'accord, il est proposé que l'âge de la cessation d'activité soit relevé à partir du 1^{er} décembre 2021, en lieu et place du 1^{er} janvier 2014.

La modification de la date du relèvement de l'âge de cessation d'activité nécessitera la modification du tableau de la période transitoire de l'article 115 du Statut prévue dans la première annexe du Protocole comme suit:

| | |
|--|---------------------------|
| du 1 ^{er} décembre 2021 au 31 mai 2022 | 57 ans et 1 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2022 au 30 novembre 2022 | 57 ans et 2 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2022 au 31 mai 2023 | 57 ans et 3 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2023 au 30 novembre 2023 | 57 ans et 4 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2023 au 31 mai 2024 | 57 ans et 5 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2024 au 30 novembre 2024 | 57 ans et 6 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2024 au 31 mai 2025 | 57 ans et 7 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2025 au 30 novembre 2025 | 57 ans et 8 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2025 au 31 mai 2026 | 57 ans et 9 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2026 au 30 novembre 2026 | 57 ans et 10 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2026 au 31 mai 2027 | 57 ans et 11 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2027 au 30 novembre 2027 | 58 ans révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2027 au 31 mai 2028 | 58 ans et 1 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2028 au 30 novembre 2028 | 58 ans et 2 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2028 au 31 mai 2029 | 58 ans et 3 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2029 au 30 novembre 2029 | 58 ans et 4 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2029 au 31 mai 2030 | 58 ans et 5 mois révolus |

Dès le 1^{er} juin 2030, l'âge de départ en cessation d'activité sera alors de 58 ans et 6 mois révolus.

Le début de la période transitoire au début au 1^{er} décembre 2021, soit avant le transfert du personnel vers son nouvel employeur, permettra une reprise de ces conditions par le Groupement intercommunal.

S'agissant du point 3 du Protocole d'accord, une étude technique par la CAP sur un plan spécifique pour le personnel en uniforme du SIS a été financée par l'employeur en 2017. La CP SIS n'a pas souhaité à ce stade y donner suite. Toute éventuelle négociation sur ce sujet devra par conséquent être menée avec le futur employeur, soit le Groupement intercommunal.

Les modifications statutaires induites par le Protocole d'accord entraîneront les modifications du Règlement fixant les conditions d'octroi de l'indemnité pour cessation d'activité aux employé-e-s en uniforme du SIS (LC 21 152.19) prévues dans la deuxième annexe du Protocole d'accord. Le Conseil administratif s'engage à les mettre en œuvre dès la fin du délai référendaire en lien avec les modifications statutaires susmentionnées.

PROJET DE DÉLIBÉRATION

LE CONSEIL MUNICIPAL,

vu l'article 30, alinéa 1, lettre w) de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984;

sur proposition du Conseil administratif,

décide:

Article unique. – Les modifications suivantes au Statut du personnel de la Ville de Genève (LC 21 151) sont adoptées.

Art. 112 Cessation d'activité

Alinéa 1 (modifié)

Les employés et employées en uniforme visé-e-s à l'article 110 cessent leur activité à 58 ans et 6 mois révolus.

Art. 115 Dispositions transitoires

(nouvel alinéa)

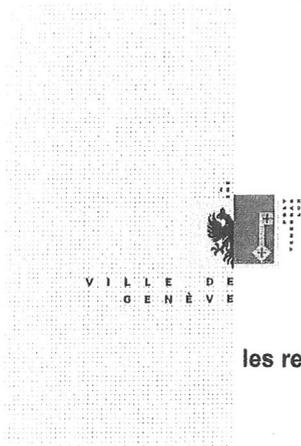
En dérogation de l'article 112 alinéa 1, l'âge de cessation d'activité est défini comme suit:

| | |
|--|---------------------------|
| du 1 ^{er} décembre 2021 au 31 mai 2022 | 57 ans et 1 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2022 au 30 novembre 2022 | 57 ans et 2 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2022 au 31 mai 2023 | 57 ans et 3 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2023 au 30 novembre 2023 | 57 ans et 4 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2023 au 31 mai 2024 | 57 ans et 5 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2024 au 30 novembre 2024 | 57 ans et 6 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2024 au 31 mai 2025 | 57 ans et 7 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2025 au 30 novembre 2025 | 57 ans et 8 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2025 au 31 mai 2026 | 57 ans et 9 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2026 au 30 novembre 2026 | 57 ans et 10 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2026 au 31 mai 2027 | 57 ans et 11 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2027 au 30 novembre 2027 | 58 ans révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2027 au 31 mai 2028 | 58 ans et 1 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2028 au 30 novembre 2028 | 58 ans et 2 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2028 au 31 mai 2029 | 58 ans et 3 mois révolus |
| du 1 ^{er} juin 2029 au 30 novembre 2029 | 58 ans et 4 mois révolus |
| du 1 ^{er} décembre 2029 au 31 mai 2030 | 58 ans et 5 mois révolus |

Entrée en vigueur

Les présentes modifications du Statut du personnel de la Ville de Genève entrent en vigueur le lendemain de la fin du délai référendaire suivant leur adoption par le Conseil municipal.

Annexe: protocole d'accord entre les représentants du Conseil administratif et les représentants du personnel du SIS



Protocole d'accord

entre

les représentants du Conseil administratif

et

les représentants du personnel du SIS

**concernant le relèvement de l'âge de cessation
d'activité du personnel en uniforme du SIS**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'âge de cessation d'activité passe de 57 ans à 58 ans et 6 mois dès le 1^{er} janvier 2014. Le relèvement sera progressif sur 8 ans et demi, conformément au tableau annexé.
2. L'allocation complémentaire basée sur la rente AVS au moment de la cessation d'activité, passera de 50%, respectivement 67,5 %, à 75%, jusqu'à l'âge de la retraite CAP.
3. Des négociations portant sur un plan CAP spécifique pour le personnel uniformé du SIS seront lancées à la fin du premier trimestre 2015 avec, pour objectif, une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Des mesures transitoires pourront être prévues.

Au préalable, des travaux techniques, ainsi que l'établissement d'un calendrier, débiteront dans le courant juin 2014.

4. Tous les paramètres définis dans le présent protocole d'accord ne constituent pas des éléments de référence pour la négociation sur un plan spécifique.

5. Le présent projet de protocole sera effectif après sa validation :

1) par l'assemblée générale du personnel du SIS,

2) par le Conseil administratif,

et après acceptation par le Conseil municipal des modifications induites du Statut du personnel.

Pour la délégation du personnel

Genolet Alexandre

Desjacques Pascal

Roten Pierre-Alain

Tabourin Jean-Lou

Thomet Robert

Pour la délégation du CA

Guillaume Barazzone

Barazzone Guillaume

Paganl Rémy

Annexes :

- Projet de modification de l'art. 112 du Statut, avec dispositions transitoires.
- Projet de modification du règlement fixant les conditions d'octroi de l'indemnité pour cessation d'activité.

29.04.2013

Modifications statutaires suite à la négociation CP SIS printemps 2013

Statut du personnel (LC 21 151)

Art 112 Cessation d'activité al. 1

Actuel

Les employées et employés en uniforme visés à l'article 110 cessent leurs activités à 57 ans révolus.

Modification proposée

Les employées et employés en uniforme visés à l'article 110 cessent leurs activités à 58 ans et 6 mois révolus.

Art. 115 Dispositions transitoires (*nouvel alinéa*)

En dérogation de l'article 112 alinéa 1, l'âge de cessation d'activité est défini comme suit :

| | |
|---|---------------------------|
| du 1 ^{er} janvier 2014 au 30 juin 2014 | 57 ans et 1 mois révolus |
| du 1 ^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2014 | 57 ans et 2 mois révolus |
| du 1 ^{er} janvier 2015 au 30 juin 2015 | 57 ans et 3 mois révolus |
| du 1 ^{er} juillet 2015 au 31 décembre 2015 | 57 ans et 4 mois révolus |
| du 1 ^{er} janvier 2016 au 30 juin 2016 | 57 ans et 5 mois révolus |
| du 1 ^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2016 | 57 ans et 6 mois révolus |
| du 1 ^{er} janvier 2017 au 30 juin 2017 | 57 ans et 7 mois révolus |
| du 1 ^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2017 | 57 ans et 8 mois révolus |
| du 1 ^{er} janvier 2018 au 30 juin 2018 | 57 ans et 9 mois révolus |
| du 1 ^{er} juillet 2018 au 31 décembre 2018 | 57 ans et 10 mois révolus |
| du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2019 | 57 ans et 11 mois révolus |
| du 1 ^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019 | 58 ans révolus |
| du 1 ^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020 | 58 ans et 1 mois révolus |
| du 1 ^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2020 | 58 ans et 2 mois révolus |
| du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 | 58 ans et 3 mois révolus |
| du 1 ^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021 | 58 ans et 4 mois révolus |
| du 1 ^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022 | 58 ans et 5 mois révolus |

Modifications réglementaires suite à la négociation CP SIS printemps 2013

Règlement fixant les conditions d'octroi de l'indemnité pour cessation d'activité aux employé-e-s en uniforme du SIS (LC 21 152.19)

Art. 1 Cessation d'activité

Actuel

Les employé-e-s en uniforme désigné-e-s à l'article 110 du statut du personnel de la Ville de Genève cessent leur activité le premier jour du mois qui suit celui où elles ou ils ont atteint l'âge de 57 ans révolus.

Elles ou ils ont droit, dès cette date, au versement de l'indemnité pour cessation d'activité selon l'article 112 alinéa 3 du statut.

Modification proposée

Les employé-e-s en uniforme désigné-e-s à l'article 110 du statut du personnel de la Ville de Genève cessent leur activité le premier jour du mois qui suit celui où elles ou ils ont atteint l'âge de 58 ans et 6 mois révolus. Demeurent réservées les dispositions transitoires de l'art. 115 alinéa xx du statut.

Elles ou ils ont droit, dès cette date, au versement de l'indemnité pour cessation d'activité selon l'article 112 alinéa 3 du statut.

Art. 2 Montant de l'indemnité

(lettre b)

Actuel

b) un montant complémentaire fixe représentant 50% de la rente maximum AVS simple au moment de la cessation d'activité, jusqu'à ce que l'intéressé-e soit mis-e au bénéfice d'une pension de retraite de la CAP ; dès lors que cette pension est versée, ce montant complémentaire est porté à 67,5% de ladite rente AVS et ce, jusqu'au mois au cours duquel la ou le bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans, étant au surplus réservées les adaptations ultérieures des chiffres figurant sur l'annexe D du règlement d'application des statuts de la CAP ;

Modification proposée

b) un montant complémentaire fixe représentant 75% de la rente maximum AVS simple au moment de la cessation d'activité, jusqu'à ce que l'intéressé-e soit mis-e au bénéfice d'une pension de retraite de la CAP ;

Art. 4 Fin du versement de l'indemnité

Actuel

L'indemnité pour cessation d'activité telle que définie à l'article 2 lettres a) et c) du présent règlement, n'est plus versée dès que son bénéficiaire remplit les conditions statutaires de la CAP lui permettant de recevoir la rente de vieillesse calculée au taux maximum, mais au plus tard lorsque son bénéficiaire atteint l'âge de 62 ans.

Demeure réservé le cas de l'employé-e qui a vu sa prestation de libre-passage réduite pour les raisons suivantes :

- obtention d'un versement anticipé au sens de la loi fédérale sur l'encouragement à la propriété du logement au moyen de la prévoyance professionnelle (LFEPL) ;
- transfert d'une partie de la prestation de libre-passage en faveur de l'ex-conjoint-e consécutivement à un jugement de divorce.

Dans ces deux cas, l'indemnité n'est plus versée dès que sa ou son bénéficiaire atteint l'âge qui lui aurait permis, selon les conditions statutaires de la CAP, de bénéficier d'une pension calculée au taux maximum, s'il n'y avait pas eu de réduction de sa prestation de libre-passage, mais au plus tard à l'âge de 62 ans.

Modification proposée

L'indemnité pour cessation d'activité telle que définie à l'article 2 lettres a) et c) du présent règlement, n'est plus versée dès que sa ou son bénéficiaire remplit les conditions statutaires de la CAP lui permettant de recevoir la rente de vieillesse calculée au taux maximum, mais au plus tard lorsque son bénéficiaire atteint l'âge de 64 ans.

Demeure réservé le cas de l'employé-e qui a vu sa prestation de libre-passage réduite pour les raisons suivantes :

- obtention d'un versement anticipé au sens de la loi fédérale sur l'encouragement à la propriété du logement au moyen de la prévoyance professionnelle (LFEPL) ;
- transfert d'une partie de la prestation de libre-passage en faveur de l'ex-conjoint-e consécutivement à un jugement de divorce.

Dans ces deux cas, l'indemnité n'est plus versée dès que sa ou son bénéficiaire atteint l'âge qui lui aurait permis, selon les conditions statutaires de la CAP, de bénéficier d'une pension calculée au taux maximum, s'il n'y avait pas eu de réduction de sa prestation de libre-passage, mais au plus tard à l'âge de 64 ans.

Art. 6 invalidité permanente survenant après 57 ans

Actuel

En cas d'invalidité permanente survenant après l'âge de 57 ans, la ou le bénéficiaire a droit aux prestations de la CAP en lieu et place de l'indemnité.

En cas d'invalidité partielle, l'indemnité sera réduite proportionnellement au degré d'incapacité.

Modification proposée

Art. 6 invalidité permanente survenant pendant la cessation d'activité

En cas d'invalidité permanente survenant pendant la cessation d'activité, la ou le bénéficiaire a droit aux prestations de la CAP en lieu et place de l'indemnité.

En cas d'invalidité partielle, l'indemnité sera réduite proportionnellement au degré d'incapacité.