



AXA Fondation LPP
Suisse romande

Prévoyance professionnelle

Règlement d'organisation

de la commission de prévoyance du personnel

AXA Fondation LPP Suisse romande, Winterthur

Généralités

1

Le règlement d'organisation définit les modalités de l'élection, la composition et la constitution de la commission de prévoyance du personnel (CPP), dont il fixe en outre les tâches, droits et obligations. Il est édicté par le Conseil de fondation.

La composition et la constitution du Conseil de fondation ainsi que ses tâches, droits et obligations sont définis dans l'acte de fondation. Le règlement électoral renseigne sur son élection.

Intégrité et loyauté

2

Les personnes et les institutions chargées de l'administration de la caisse de prévoyance ainsi que du placement et de la gestion de la fortune de prévoyance doivent garantir que leurs compétences et leur organisation permettent de respecter les exigences de l'art. 51b LPP et des art. 48f et 48h à 48l OPP 2 ainsi que les dispositions du présent règlement.

Elles doivent jouir d'une bonne réputation et présenter toutes les garanties pour l'exécution irréprochable de leurs tâches. Elles sont tenues, dans l'accomplissement de leurs tâches, de respecter le devoir de diligence fiduciaire et de servir les intérêts des assurés de la Fondation. Elles veillent à ce que leur situation personnelle et professionnelle n'entraîne aucun conflit d'intérêts.

Composition de la commission de prévoyance du personnel

3

La commission de prévoyance du personnel comprend au moins deux membres. Elle se compose d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants des salariés.

Si seules des personnes ne revêtant pas la qualité de représentants des salariés au sens du chiffre 4.1 sont assurées dans une caisse de prévoyance, la commission de prévoyance du personnel se compose de la totalité des personnes assurées. Celles-ci sont considérées comme représentants des employeurs. Les dispositions du présent règlement sont applicables par analogie.

Si aucune commission de prévoyance du personnel n'a été élue, celle-ci se compose de l'employeur et de la totalité des salariés assurés.

Élection de la commission de prévoyance du personnel

4

4.1

Les représentants de l'employeur sont désignés par ce dernier. Les représentants des salariés sont élus par les salariés assurés.

Des personnes non assurées peuvent également être désignées ou élues en tant que membres de la commission de prévoyance du personnel.

En tant que représentants des salariés, seuls sont admis des salariés qui n'occupent aucune fonction au sein du Directoire ou du Conseil d'administration de l'entreprise et qui n'influencent pas de manière notoire la formation de la volonté de la société.

Si le nombre de candidats est égal au nombre de sièges à pourvoir, les candidats en question sont réputés élus.

4.2

Sont réputés élus les candidats qui obtiennent le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité des voix, est réputé élu comme représentant des salariés le candidat qui présente le plus grand nombre d'années de service. Un candidat élu a le droit de refuser son élection.

4.3

Les remplaçants des représentants des salariés sont élus selon la même procédure. Ils n'entrent en fonction que lorsqu'un membre de la commission de prévoyance du personnel quitte la commission.

4.4

L'employeur est chargé d'organiser l'élection.

4.5

La commission de prévoyance du personnel remet à la Fondation le procès-verbal de l'élection, qui précise sa composition, et l'informe de tout changement. Les membres de la commission de prévoyance du personnel doivent être expressément désignés comme représentants des employeurs ou des salariés.

Durée du mandat

5

Les membres de la commission de prévoyance du personnel sont élus pour une période de 4 ans. Ils sont rééligibles.

Un membre quitte la commission de prévoyance du personnel en cours de mandat lorsqu'il annonce son départ par écrit. Aucune déclaration de résiliation n'est nécessaire lorsque le salarié quitte la CPP par suite de dissolution de son contrat de travail avec son employeur. Si aucun remplaçant n'a été désigné, un nouveau représentant doit être élu dans les plus brefs délais. Celui-ci reprend le mandat de son prédécesseur.

Si une procédure de faillite a été ouverte à l'encontre de l'employeur affilié ou si la caisse de prévoyance se trouve en liquidation, la commission de prévoyance du personnel conserve sa capacité d'action et de décision et reste en fonction jusqu'à ce que la caisse de prévoyance ait été liquidée.

Constitution

6

La commission de prévoyance du personnel se constitue elle-même.

Elle désigne parmi ses membres le président, qui est proposé alternativement par les représentants des employeurs et par les représentants des salariés. Il est possible de déroger au principe d'alternance de la présidence si tous les membres de la commission de prévoyance du personnel donnent leur accord.

Si la commission de prévoyance du personnel se compose de l'employeur et de la totalité des salariés assurés, parce qu'elle n'a pas encore été élue, l'employeur est réputé représentant de l'employeur et les salariés assurés sont réputés représentants des salariés. Dans ce cas, le président est l'employeur.

Tâches et compétences

7

La commission de prévoyance du personnel veille à la bonne application des mesures de prévoyance. À cet effet, elle exerce les compétences suivantes dans le cadre des principes définis pour la Fondation:

- Elle élit le Conseil de fondation. Les détails de l'élection sont consignés dans le règlement électoral.
- Elle statue sur le financement de la caisse de prévoyance.
- Elle édicte et modifie le plan de prévoyance.
- Elle décide de l'emploi des fonds libres de la caisse de prévoyance.
- Elle décide de la liquidation partielle ou totale de la caisse de prévoyance et en constate la clôture.

Elle renseigne les personnes assurées et les ayants droit sur leurs droits et obligations. Elle fournit également des renseignements qui ne découlent pas directement du règlement et du plan de prévoyance, notamment en ce qui concerne l'élection, la composition et l'organisation du Conseil de fondation et de la commission de prévoyance du personnel, ainsi que l'application de la prévoyance. La Fondation se tient à la disposition de la commission de prévoyance du personnel pour la conseiller dans ce domaine.

La commission de prévoyance du personnel dispose en outre d'autres droits et obligations fixés réglementairement par le Conseil de fondation.

Si la commission du personnel n'assume pas les tâches qui lui incombent malgré une sommation écrite, le Conseil de fondation peut agir ou décider à sa place.

Séances, convocation et ordre du jour

8

8.1

La commission de prévoyance du personnel se réunit en cas de besoin, mais au moins une fois par année.

8.2

La commission de prévoyance du personnel est convoquée par son président ou par un tiers de ses membres au moins 10 jours avant la date prévue pour la séance. Ce délai peut être modifié avec l'accord de tous les membres.

8.3

Les séances sont présidées par le président et, en cas d'empêchement de ce dernier, par un membre désigné pour le remplacer.

Décisions et procès-verbal

9

9.1

La commission de prévoyance du personnel peut délibérer lorsqu'au moins la moitié des représentants des salariés et la moitié des représentants de l'employeur sont présents.

9.2

Les décisions sont rendues à la majorité simple des voix des membres présents. En cas d'égalité des voix, le président a voix prépondérante.

S'il est dérogé au principe d'alternance de la présidence, la voix prépondérante est accordée en alternance à l'employeur et aux employés, en fonction du mandat. Le représentant disposant de la voix prépondérante devra être défini en ouverture de séance, si cette voix prépondérante n'est pas accordée au président.

9.3

Si le président l'exige, les décisions peuvent être prises par voie de circulation, sauf si un membre réclame, immédiatement après la remise de la demande, la convocation d'une séance. Les décisions prises par voie de circulation doivent être approuvées par tous les

membres de la commission de prévoyance du personnel et doivent figurer dans le procès-verbal de la séance suivante.

9.4

Il sera tenu un procès-verbal pour toutes les décisions. Le procès-verbal est considéré comme approuvé lorsque, dans un délai d'un mois à compter de son envoi aux membres de la commission de prévoyance du personnel, aucune proposition de modification ne parvient par écrit au président. Les éventuelles propositions de modification doivent être traitées lors de la séance suivante.

Droit de signature

10

Les membres de la commission de prévoyance du personnel sont habilités à signer. Ils disposent d'un droit de signature collective à deux.

Concernant les décisions, c'est le chiffre 9 qui s'applique.

Obligation de rendre compte

11

La commission de prévoyance du personnel doit rendre compte de ses activités au Conseil de fondation si celui-ci l'exige. À sa demande, elle lui remet tous les documents, procès-verbaux et justificatifs en rapport avec ses activités.

Responsabilité

12

L'art. 52 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) traite de la responsabilité:

«Les personnes chargées de l'administration ou de la gestion de l'institution de prévoyance ainsi que les experts en prévoyance professionnelle répondent du dommage qu'ils lui causent intentionnellement ou par négligence.»

Obligation de garder le secret

13

Les membres de la commission de prévoyance du personnel ainsi que les personnes chargées de l'application des mesures de prévoyance sont tenus, de par la loi, de garder le secret sur tous les faits qu'ils apprennent dans le cadre de leur activité. Cette obligation subsiste après la fin de leur mandat.

Entrée en vigueur

14

Le présent règlement d'organisation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et remplace l'édition du 1^{er} janvier 2021.