



AXA Fondation 1e

Prévoyance professionnelle

# **Règlement d'organisation**

**de la commission de prévoyance du personnel**

AXA Fondation 1e, 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 les tâches, les droits et les obligations. Il est édicté par le Conseil de fondation.

La Fondation gère une caisse de prévoyance séparée pour chaque employeur affilié. Une caisse de prévoyance commune peut être gérée pour plusieurs entreprises liées économiquement (groupe d'entreprises) ou pour des personnes exerçant une activité indépendante dans le cadre d'une solution de prévoyance d'association professionnelle. Une CPP est constituée pour chaque caisse de prévoyance.

## 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 personnes assurées de la Fondation et de la caisse de prévoyance. 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 2 membres, ou 4 membres en cas de Commission de prévoyance du personnel commune. Les salariées et salariés sont représentés au moins proportionnellement à leurs cotisations.

Si seules des personnes non admises en tant que 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 l'ensemble des personnes assurées. Celles-ci sont considérées comme représentants des employeurs. Les dispositions du présent règlement sont applicables par analogie.

Tant que la Commission de prévoyance du personnel n'a pas été élue, elle se compose de la totalité des salariées et salariés assurés et des employeurs de la caisse de prévoyance.

## Élection de la Commission de prévoyance du personnel

# 4

### 4.1

Les représentants des employeurs sont désignés par les employeurs de la caisse de prévoyance. Les représentants des salariés sont élus par la totalité des salariées et salariés assurés de la caisse de prévoyance.

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 salariées et 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 candidates et de candidats est égal au nombre de sièges à pourvoir, les candidates et candidats en question sont réputés élus.

### 4.2

Sont élus à la fonction de représentants des salariés les candidates et candidats qui obtiennent le plus grand nombre de voix. En cas d'égalité des voix, c'est la salariée ou le salarié dont l'ancienneté est la plus grande qui est élu représentant des salariés. Une personne qui a été élue a le droit de refuser son élection.

### 4.3

Des représentants des salariés peuvent être élus en tant que remplaçants selon la même procédure électorale. Un membre remplaçant ne prend ses fonctions dans la Commission de prévoyance du personnel que lorsqu'un membre quitte cette dernière.

### 4.4

Les employeurs de la caisse de prévoyance sont chargés 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.

#### 4.6

Si une autre entreprise s'affilie à la caisse de prévoyance du groupe d'entreprises pendant la durée du mandat de la Commission de prévoyance du personnel, l'entreprise en question participe à l'élection suivante (élection de remplacement ou élection ordinaire). La nouvelle entreprise affiliée peut demander une nouvelle élection dans les 6 mois suivant son affiliation au groupe d'entreprises. L'élection doit alors se dérouler dans les 6 mois suivant la demande.

### Durée du mandat

## 5

Les membres de la Commission de prévoyance du personnel sont élus pour une période de 4 ans. Ils peuvent ensuite être réélus.

Un membre quitte la Commission de prévoyance du personnel en cours de mandat lorsqu'il annonce son départ par écrit. S'il est lié par un contrat de travail à un employeur affilié à la caisse de prévoyance, il quitte la Commission de prévoyance du personnel sans déclaration de résiliation lorsque l'entreprise concernée quitte le groupe d'entreprises ou que le contrat de travail est résilié sans qu'un nouveau contrat de travail soit conclu immédiatement après avec un autre employeur de la caisse de prévoyance. Si aucun remplaçant n'a été désigné, un nouveau membre 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 d'un employeur affilié à la caisse de prévoyance ou si celle-ci se trouve en liquidation partielle ou totale, la Commission de prévoyance du personnel conserve sa capacité d'action et de décision et reste en fonction au moins jusqu'à ce que la caisse de prévoyance ait été partiellement ou totalement liquidée.

### Constitution

## 6

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

Elle désigne parmi ses membres, pour la durée d'un mandat, une présidente ou un président qui est proposé alternativement par les représentants des employeurs et par ceux 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 expressément leur accord.

Si la Commission de prévoyance du personnel se compose de la totalité des salariées et salariés assurés et des employeurs de la caisse de prévoyance, parce qu'elle n'a pas encore été élue, les employeurs de la caisse de prévoyance sont réputés représentants des employeurs et la totalité des salariées ou salariés assurés, représentants des salariés. Dans ce cas, est désigné présidente ou président l'employeur ayant le nombre le plus élevé de salariées ou de salariés assurés.

### Tâches et compétences

## 7

La Commission de prévoyance du personnel est responsable de 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 décide du financement de la caisse de prévoyance.
- Elle édicte et modifie le plan de prévoyance.
- Elle décide de l'utilisation des fonds libres de la caisse de prévoyance.
- Elle décide du placement des fonds libres de la caisse de prévoyance et de la réserve de cotisations de l'employeur dans le cadre des stratégies de placement définies par le Conseil de fondation. Les dispositions déterminantes ainsi que les tâches et les compétences sont consignées dans le règlement de placement.
- Elle est responsable 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 leurs 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 de prévoyance 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 an.

## 8.2

Les séances sont convoquées par la présidente ou le président ou par un tiers des membres au moins 10 jours à l'avance. Si tous les membres y consentent, il est possible de renoncer à ce délai.

## 8.3

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

### Quorum, prise de décisions et établissement de procès-verbaux

## 9

### 9.1

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

### 9.2

Les décisions sont rendues à la majorité simple des voix des membres présents. En cas d'égalité des voix, la présidente ou 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 salariées et salariés, 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 à la présidente ou au président.

### 9.3

Si la présidente ou 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 en exercice 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 si, 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 à la présidente ou 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 sur demande de ce dernier. Elle produit, sur demande, l'ensemble des documents, procès-verbaux et justificatifs en lien avec son activité.

### Responsabilité

## 12

L'art. 52 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) contient la disposition suivante relative à la responsabilité: «Les personnes chargées d'administrer ou de gérer l'institution de prévoyance et les experts en matière de 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 la prévoyance du personnel sont tenus, de par la loi, de garder le secret sur les faits dont ils ont connaissance 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<sup>er</sup> janvier 2025 et remplace l'édition du 1<sup>er</sup> janvier 2024.