



Prévoyance professionnelle

Règlement d'organisation

de la commission de prévoyance du personnel

Columna Fondation collective Client Invest, Winterthur

Généralités

1

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). Une commission de prévoyance du personnel est constituée pour chaque caisse de prévoyance.

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 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 se compose de 2 membres au moins et, dans le cas des groupes d'entreprises, de 4 membres au moins. Elle se compose d'un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

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 la totalité 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 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 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 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 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 aux prochaines élections possibles (élections de remplacement ou élections ordinaires). La nouvelle entreprise affiliée peut demander de nouvelles élections dans les 6 mois suivant son affiliation au groupe d'entreprises. Les élections doivent 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 sont rééligibles.

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 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 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 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 la totalité des 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 salariés assurés, représentants des salariés. Dans ce cas, est désigné président l'employeur ayant le nombre le plus élevé de salariés assurés.

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.

Dans le cas des solutions Client Invest, la commission de prévoyance du personnel exerce en outre les compétences suivantes:

- Dans le respect des dispositions du règlement de placement:
 - elle est responsable du placement de la fortune de la caisse de prévoyance;
 - elle détermine la stratégie de placement et les marges de manœuvre tactiques dans le cadre de sa capacité de risque;
 - elle décide de la mise en œuvre de la stratégie de placement et, le cas échéant, de l'octroi d'un mandat de gestion de fortune;
 - elle conclut les contrats de gestion de fortune nécessaires, en accord avec la Fondation;
 - elle surveille le placement de la fortune;
 - elle vérifie périodiquement
 - la stratégie de placement (catégories de placement et marges de manœuvre correspondantes),
 - la concordance entre le placement de la fortune et la stratégie de placement, d'une part, et le règlement de placement, d'autre part,
 - le respect des dispositions en vertu de l'OPP 2.
- Elle décide des améliorations de prestations lorsque les réserves de fluctuations de valeur ne sont pas entièrement constituées.
- Elle fixe les taux d'intérêt applicables à la rémunération des avoirs de vieillesse (compte tenu du taux minimal déterminé par le Conseil fédéral pour la LPP) et des réserves de contributions de l'employeur. Les réserves de contributions de l'employeur incluant une

déclaration de renonciation à leur utilisation ne peuvent pas faire l'objet d'une rémunération. En l'absence de décision de la commission de prévoyance du personnel, les taux d'intérêt fixés par le Conseil de fondation s'appliquent.

- Elle fixe le taux d'intérêt projeté pour le calcul de l'avoir de vieillesse probable à l'âge de la retraite. En l'absence de décision de la commission de prévoyance du personnel, le taux d'intérêt fixé par le Conseil de fondation s'applique.
- Elle fixe les taux de conversion (en tenant compte du taux de conversion légal).
- Si un déficit de couverture est constaté, elle prend les mesures d'assainissement appropriées afin de supprimer le découvert.

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 aux employeurs et aux 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 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 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 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 au 1^{er} janvier 2023 et remplace l'édition du 1^{er} janvier 2021.