

Le droit de codécision du personnel

Changer de caisse de pension : pas une mince affaire !

Un changement de la caisse de pension peut être indiqué pour plusieurs raisons. Or, ce changement nécessite l'accord du personnel pour être valable. Explications.

Martina Guillod

Chaque employeur a l'obligation de créer une institution de prévoyance ou de s'y affilier. Les petites et moyennes entreprises sont souvent assurées auprès d'une institution commune ou collective. Si elles n'ont ainsi pas à s'occuper en détail de la mise en œuvre de la prévoyance professionnelle, elles ne peuvent pas non plus influencer de la même manière sur les décisions relatives au financement et aux prestations. Il peut ainsi arriver que l'employeur ne soit plus satisfait de sa caisse de pension et souhaite opter pour une autre solution. Ajoutons à cela qu'une modification de la structure du personnel (par exemple, passage d'un personnel plus âgé à un personnel plus jeune) peut aussi être une raison pour changer de solution de prévoyance.

Un véritable droit de participation du personnel

Selon l'art. 11 al. 3bis LPP, la dissolution d'une affiliation existante et la réaffiliation à une nouvelle institution de prévoyance se font avec l'accord du personnel ou de l'éventuelle représentation des travailleurs. Le Tribunal fédéral a défini en 2020 ce qu'il fallait entendre par « accord ». Il ne suffit donc pas que l'employeur résilie le

contrat d'affiliation avec l'institution de prévoyance, qu'il en informe ensuite le personnel pendant le délai de résiliation en cours et que celui-ci n'émette aucune objection. En effet, il faut, dans ce contexte, que le personnel joue un rôle actif. En d'autres termes, il doit être informé au préalable de tous les critères pertinents, et ce, avant la résiliation du contrat d'affiliation. Tout un chacun doit pouvoir savoir à quelle institution l'entreprise veut s'affilier et à quelles conditions. Si cette dernière dispose d'une représentation élue des travailleurs (p. ex. une commission du personnel) au sens de la loi sur la participation, il faut obtenir son accord. Si, en revanche, il n'existe pas de telle représentation, c'est l'ensemble du personnel qui doit être impliqué.

Vote après information préalable

Si l'employeur envisage de changer d'institution de prévoyance, il lui est recommandé de demander des offres, de les comparer et de les confronter à la solution en place. Les avantages et les inconvénients des différentes offres ainsi que toutes les informations pertinentes peuvent être présentés lors d'une réunion du personnel. Les employés doivent avoir

la possibilité de poser des questions et de sopeser les arguments en faveur ou non d'un éventuel changement. On peut ensuite organiser un vote, dont l'issue dépendra de la majorité simple des votants. Il est recommandé à l'employeur de consigner ce vote par écrit.

Une planification minutieuse est nécessaire

Le contrat d'affiliation ne peut être résilié qu'après avoir obtenu l'accord du personnel ou de la représentation des travailleurs; si tel n'est pas le cas, la résiliation n'est pas valable. Comme les contrats d'affiliation peuvent souvent être résiliés pour la fin de l'année moyennant un préavis de six mois, l'employeur a tout intérêt à lancer le processus de changement dès le début de l'année. Les délais sont un peu plus courts en cas de modifications importantes du contrat d'affiliation (par exemple augmentation des frais administratifs d'au moins 10% en l'espace de trois ans). Dans ce cas, l'institution de prévoyance doit annoncer le changement six mois à l'avance et l'employeur dispose d'un délai de résiliation d'un mois, ce qui lui laisse cinq mois au total pour faire établir des offres, informer le personnel et obtenir son accord.

