



Isabelle Vetter-Schreiber

**Dr en droit, avocate,
Hubatka Müller & Vetter,
Zurich**

Droit et obligations des membres de commissions de prévoyance

La connexité entre la formation et la responsabilité des membres de commissions de prévoyance

La formation peut avoir son importance lorsqu'il s'agit de voir si les membres de la commission de prévoyance d'une caisse de pension peuvent être tenus de répondre d'un dommage causé à la caisse de pension. Il n'y a pas que la formation initiale et continue qui soit sensée renforcer la gestion paritaire, mais également la protection contre le congé stipulée dans le droit du travail pour une personne salariée qui siège en même temps dans une commission de prévoyance.

Depuis le 1^{er} avril 2004, le législateur statue explicitement à l'art. 51 al. 6 LPP que l'institution de prévoyance doit garantir la formation initiale et continue des représentants des salariés dans l'organe suprême de façon qu'ils puissent assumer pleinement leurs tâches de direction. C'est valable également pour les membres de la commission de prévoyance.

Formation initiale et continue

Obligation des représentants dans l'organe paritaire suprême

Un membre neuf qui vient siéger dans l'organe suprême paritaire sans connaissances spécifiques de la prévoyance professionnelle et qui n'entreprend rien pour se les approprier dans un délai utile peut être accusé de faute à la reprise d'une fonction. Ainsi, un membre d'une commission de prévoyance ne pourrait pas en cas de dommage invoquer en sa faveur une surcharge de travail qui l'aurait empêché d'acquérir les connaissances spécialisées nécessaires pour l'exercice de son mandat.

Obligation de l'institution de prévoyance

L'élément nouveau consiste dans le fait que les institutions de prévoyance ont désormais l'obli-

→ En bref

- L'institution de prévoyance doit veiller à la formation des membres de la commission de prévoyance et en assumer les frais
- Il est permis d'indemniser les membres de la commission de manière appropriée et d'imputer cette indemnité aux frais administratifs
- Un congé est abusif lorsque le rapport de travail est résilié en raison du comportement d'un représentant des travailleurs au sein de la commission de prévoyance

gation de veiller à la formation adéquate de leurs représentants dans l'organe paritaire suprême. Le contenu de la formation est défini par son but, à savoir: pouvoir assumer pleine-

ment les tâches de direction. En plus d'une formation de base dans les quatre domaines spécialisés concernés qui sont le droit, la technique actuarielle, les investissements et la comptabilité, la formation continue doit concrètement se concentrer sur l'exercice des tâches de direction.

Du fait que le législateur a défini pour les institutions de prévoyance l'obligation de veiller à la formation initiale et continue de leurs membres dans l'organe paritaire suprême découle aussi implicitement l'obligation d'en assumer les coûts.

Indemnité équitable

Aux termes de l'art. 51 al. 7 LPP, l'institution de prévoyance peut être tenue à des cours de formation par le membre de son organe paritaire-suprême de verser une indemnité équitable pour la participation à des séances et à des cours de formation. Les prestations de ce type font partie de la catégorie de frais administratifs au sens de l'art. 65 al. 3 LPP. Comptant comme «coûts de l'administration générale» au sens de l'art. 48a al. 1 let. a OPP2, ils doivent être inscrits au compte d'exploitation. La question se pose de savoir quelle indemnité est jugée «équitable» par le législateur. Dans la mesure où l'employeur libère le membre de l'organe paritaire de ses fonctions pour lui donner le temps d'assister à des séances (et de les préparer) ainsi que de suivre des cours de formation, j'estime qu'il n'y a pas lieu de l'indemniser plus qu'à hauteur de ses frais. Dans le cas contraire, il peut être correct que la commission de prévoyance fixe un forfait par séance (préparation comprise) au cas par cas. A mon sens, ce forfait devrait être le même pour tous les participants.¹

Responsabilité

Aux termes de l'art. 51 LPP, les personnes chargées de l'administration, de la gestion ou du contrôle de l'institution de prévoyance répondent du dommage qu'elles lui causent intentionnellement ou par négligence. Cette norme de responsabilité dont le domaine d'application s'étend aussi à la prévoyance subobligatoire est valable indépendamment de la forme juridique de l'institution de prévoyance. Elle confère à l'institution de prévoyance lésée un droit direct envers le cercle des personnes responsables défini dans le détail. Cette réglementation englobe notamment les membres d'éventuels comités d'administration ou de commissions de la prévoyance en faveur du personnel dans les fondations collectives.

En plus de l'appartenance au cercle des personnes mentionnées à l'art. 52 LPP, la res-

ponsabilité relative au droit patrimonial suppose comme autres exigences cumulatives la survenue d'un dommage, l'illégalité, la faute et un lien causal adéquat.²

Protection contre les congés

Le droit de congé ordinaire est restreint selon l'art. 336 al. 2 let b du Code des obligations (CO) à l'endroit d'un travailleur qui est en même temps membre de la commission de prévoyance.³

Notion de congé abusif

Concrètement, l'employeur doit prouver à sa décharge, lorsqu'il résilie le rapport de travail d'un travailleur qui siège en même temps dans la commission de prévoyance, qu'il avait un motif justifié et que c'est bien pour ce motif-là qu'il a congédié le travailleur. Cependant, le motif justifié ne doit avoir aucun rapport avec le mandat de représentant des travailleurs, mais doit être inhérent à la personnalité, au comportement ou à l'entreprise. Le licenciement d'un membre de la commission de prévoyance par exemple n'est pas abusif lorsqu'il a été prononcé en raison d'une performance au travail objectivement insuffisante.

Il n'existe pratiquement aucune jurisprudence à propos de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Mais dans un arrêt datant de 1994⁴, le tribunal fédéral des assurances s'est exprimé dans le sens que le motif justifié du licenciement d'un représentant des salariés ne doit pas forcément avoir été fondé par le salarié lui-même. Des motifs objectifs tels qu'une réduction du personnel pour raisons économiques peuvent constituer un motif justifié.

C'est au salarié congédié qu'il incombe de prouver que son licenciement est abusif. Comme il est difficile d'apporter cette preuve, la jurisprudence accepte une forte présomption. De plus, le licenciement doit être motivé par écrit dans le but de faciliter l'apport de preuves.⁵ Si plusieurs raisons sont invoquées pour justifier le congédiement et qu'elles ne sont pas toutes abusives, il s'agira de voir si le motif abusif a été l'élément déterminant du licenciement.

Conséquences juridiques

Quiconque met fin à un rapport de travail pour des raisons jugées abusives par la loi peut maintenir cette résiliation, mais il devra verser une compensation à la personne congédiée. Le montant de cette indemnité n'excédera pas six salaires mensuels et il sera fixé par le juge après prise en compte de toutes les circonstances.⁶

L'art. 336a CO est une prescription relativement contraignante qui peut être modifiée en

faveur des salariés. Ainsi, il serait pensable de convenir dans le contrat de travail individuel d'une compensation plus élevée ou d'une peine conventionnelle en cas de congé abusif. Il serait également possible que des solutions correspondantes forment partie intégrante d'une convention collective de travail. ■

¹ Un élément qui ne figure pas dans la loi, c'est la proposition initiale de la sous-commission LPP qui voulait lier le montant de la compensation à la perte de salaire, cf. rapport de la sous-commission LPP à l'attention de la commission de la sécurité sociale et de la santé (CSS-N) au sujet de la prévoyance pour les personnes employées à temps partiel ou à faible revenu, de l'adaptation du taux de conversion et de la gestion paritaire des institutions de prévoyance, page 46 du rapport.

² Concernant la responsabilité plus étendue, cf. Vetter-Schreiber, PPS 04/03, pages 25 ss.

³ cf. également l'al. 3 de l'art. 336 CO qui règle en particulier la protection du travailleur en cas de transfert des rapports de travail selon l'art. 333 CO.

⁴ ATF du 17.11.1994, in: RJS 1995, page 116.

⁵ Art. 335 al. 2 CO.

⁶ Art. 336a al. 1 et 2 CO. Concernant la procédure et notamment, les délais à respecter, cf. art. 336b al. 1 et 2 CO.

de la Prévoyance Professionnelle Suisse 7.2005