

Zeitschrift: Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens

Band: 56 [i.e. 57] (1986)

Heft: 5: La LPP, ou comment s'y retrouver? (II)

Artikel: La responsabilité du Conseil de fondation

Autor: Koppenburg, H.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824201>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

La responsabilité du Conseil de fondation



Par M^{me} H. KOPPENBURG, de l'Institut PREVISTA

La loi sur la prévoyance professionnelle, par son article 52, indique clairement la responsabilité qui incombe aux membres du Conseil de fondation, puisqu'elle stipule que :

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.

Il convient naturellement de souligner la portée de l'expression «*ou par négligence*», qui implique de chacun des membres du Conseil une attention à la gestion qui dépasse le simple acte de présence. Il existe une possibilité de se couvrir en responsabilité civile pour l'exercice de telles fonctions.

Qui fait quoi ?

Chaque Conseil de fondation devrait donc définir clairement les responsabilités de gestion et de contrôle, par exemple sur le modèle suivant :

- le Conseil de fondation : assume la responsabilité de la direction de l'institution, dont il fixe les buts dans les limites déterminées par la loi. Selon la taille et l'importance de l'institution, il fixe également les délégations de compétences nécessaires, notamment celles de
- l'administrateur : qui assume la responsabilité de la gestion de l'institution, conformément notamment à son règlement.

Les conditions de la responsabilité

Une plainte accusant le Conseil de ne pas avoir assumé ses responsabilités doit reposer sur les bases suivantes :

constatation d'un dommage : diminution de la fortune due à une mauvaise gestion (p. ex : placement dans l'entreprise elle-même, augmentation des prestations sans réflexion sur leur financement, etc).

constatation d'une illégalité : qu'il s'agisse d'une action interdite, d'une omission, d'une violation des dispositions contractuelles, ce pour autant, naturellement, que l'on discerne une relation évidente entre le dommage et l'action délictueuse ou l'omission.

faute : qu'elle soit intentionnelle ou non. Soulignons à ce propos que le Tribunal fédéral considère comme une faute le fait d'accepter une fonction de ce type sans disposer du temps nécessaire ou des connaissances techniques requises pour l'assumer.

L'information des assurés

L'information des assurés constitue l'un des devoirs du Conseil. Le Code civil, le Code des obligations et la LPP le stipulent clairement.

Cette information doit notamment porter sur :

- l'organisation du système de prévoyance : règlement, organisation de la fondation, droits et obligations des affiliés, etc...

- les comptes annuels de la fondation ou, à tout le moins, une synthèse du rapport de l'organe de contrôle.
- les droits aux prestations: soit par une attestation individuelle, soit par un exemple fictif exprimant un ordre de grandeur.

Une comparaison entre les prestations de la caisse et les prestations légales minimales est recommandée, mais non obligatoire.

H. K.

La gestion paritaire

La loi sur la prévoyance professionnelle prévoit, à son article 51, le principe de la gestion paritaire. Citons, pour mémoire, cette importante disposition :

1. Salariés et employeurs ont le droit de désigner le même nombre de représentants dans les organes de l'institution de prévoyance qui sont appelés à établir les dispositions réglementaires ou à statuer sur le financement de l'institution et sur l'administration de sa fortune.

2. L'institution de prévoyance doit garantir le bon fonctionnement de la gestion paritaire. A cet effet, il y a lieu notamment de régler :

- a) la désignation des représentants des assurés ;*
- b) la représentation des différentes catégories de salariés en veillant à ce qu'elle soit équitable ;*
- c) la gestion paritaire de la fortune ;*
- d) la procédure à suivre en cas d'égalité des voix.*

3. Les assurés désignent leurs représentants directement ou par l'intermédiaire de délégués. Si tel ne peut être le cas en raison de la structure de l'institution de prévoyance, l'autorité de surveillance peut admettre un autre mode de représentation.

4. Si la procédure à suivre en cas d'égalité des voix n'est pas encore réglée, le différend sera tranché par un arbitre neutre, désigné d'un commun accord. A défaut d'entente sur la personne de

l'arbitre, celui-ci sera désigné par l'autorité de surveillance.

Qui représente les employés ?

Le représentant des employés ne devrait pas avoir dans l'entreprise de pouvoir de décision important (p. ex. fondé de pouvoirs, sous-directeur).

Les compétences du président

Si le président a voix prépondérante selon le règlement, il doit être choisi paritairement par les membres du Conseil de fondation. Cela signifie qu'il pourrait être, par exemple, le représentant des employés pendant une période administrative, et celui de l'employeur pendant la période suivante.

Si la voix du président n'a pas d'influence en cas d'égalité des voix, il peut être un représentant de l'employeur en tout temps.

Rappels

La date-limite déterminée pour l'entrée en vigueur de la gestion paritaire est fixée par une ordonnance d'application (OPP 1) au 31 décembre 1986.

Des décisions fondamentales dans les domaines réglementaires, relatifs à l'organisation, au financement et à l'administration ne pourront – après cette date – être prises que sous le régime de la gestion paritaire.

H. K.