



Représentants des salariés

# Place des syndicats dans les conseils de fondation

L'art. 51 al. 3 LPP prévoit expressément que les représentants des salariés peuvent être élus directement par les assurés ou par l'intermédiaire de délégués – tels que des commissions d'entreprise, des commissions de prévoyance ou des syndicats. Pour les cas où ces deux procédures électorales ordinaires et démocratiques ne sont pas possibles, la loi autorise, en accord avec l'autorité de surveillance, d'autres formes de représentation. Le droit de vote démocratique des assurés ne peut donc pas être limité sans raison impérative.

Auteurs: **Angelica Meuli et Roger Imboden**

La participation des syndicats ou associations pour la désignation des représentants des assurés n'est pas imposée par le droit fédéral. Les juges fédéraux l'ont confirmé, en rappelant dans un arrêt 9C\_63/2024 du 10 février 2025 que la LPP n'impose pas la participation obligatoire des syndicats au processus électoral. Leur exclusion ne viole donc pas, en soi, le principe de gestion paritaire, tant que la nouvelle organisation permet une représentation effective, ouverte et équitable des différentes catégories d'assurés.

Dans le cas présent, qui portait sur la modification de la composition et de la procédure d'élection du conseil de fondation, les syndicats pouvaient continuer à proposer des candidatures et à informer les assurés à leur sujet. Même s'ils ont été privés de la compétence de désigner directement les membres du conseil de fondation, leur rôle en matière de nomination et d'information des assurés demeure.

## **Gestion paritaire, mais pas nécessairement syndicale**

Le Tribunal fédéral rappelle que la gestion paritaire requise par la LPP ne signifie pas que les syndicats doivent obligatoirement être impliqués dans l'élection des représentants des assurés. L'art. 51 LPP

impose une représentation égale entre employeurs et salariés, mais laisse aux institutions une marge de manœuvre quant à la manière d'organiser cette représentation. En d'autres termes, les syndicats ne peuvent pas revendiquer un droit exclusif ou garanti de désignation directe. Ils peuvent toujours proposer des candidats et mobiliser leur base, mais doivent le faire dans le cadre d'un processus électoral ouvert à tous les assurés.

## **Les limites de la représentation syndicale exclusive**

Cet arrêt récent (9C\_63/2024) s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence établie par l'ATF 142 V 239 du 13 juin 2016, dans lequel le Tribunal fédéral s'était penché sur la validité d'une disposition réglementaire conférant aux syndicats (SYNA, Unia, FAI) la compétence exclusive d'élire les représentants des salariés. Le Tribunal fédéral avait admis le principe de la désignation par des partenaires sociaux, mais souligné ses limites: lorsque seule une minorité des assurés est syndiquée, une telle représentation n'assure plus une participation égalitaire, comme l'exige l'art. 51 LPP. Selon le Tribunal fédéral, un représentant élu uniquement par un syndicat est en principe chargé de défendre les intérêts de ses membres. Cela devient problématique si cette minorité syndiquée

## TAKE AWAYS

- La gestion paritaire ne signifie pas nécessairement la cogestion avec les syndicats.
- Elle impose une égalité de représentation entre employeurs et employés, mais laisse une certaine autonomie aux institutions de prévoyance pour définir les modalités de cette représentation.

ne reflète pas l'ensemble des participants à l'institution de prévoyance. En l'espèce, le Tribunal fédéral a jugé que la clause syndicale violait le principe de parité, sans pour autant poser de règle générale.

### Que signifie la jurisprudence récente pour la gouvernance ?

L'arrêt 9C\_63/2024 clarifie un point: la gestion paritaire ne signifie pas nécessairement la cogestion avec les syndicats. Elle impose une égalité de représentation entre employeurs et employés, mais laisse une certaine autonomie aux institutions de prévoyance pour définir les modalités de cette représentation.

Il n'est donc pas contraire au droit fédéral qu'une caisse de pensions décide de revoir le mode de désignation des membres du conseil de fondation, pour autant que l'égalité de traitement soit garantie et que les règles soient transparentes.

### Quel rôle les syndicats peuvent-ils néanmoins jouer ?

L'évolution jurisprudentielle montre que les syndicats ne sont ni exclus, ni automatiquement privilégiés dans les dispositifs de gouvernance des caisses de pensions. Leur légitimité à représenter les salariés demeure forte, mais elle doit s'articuler avec le principe d'égalité entre assurés. Autrement dit, leur action doit viser l'intérêt général des participants – syndiqués ou non – et s'inscrire dans un processus électoral démocratique et ouvert.

Les syndicats doivent donc adapter leurs stratégies: mobiliser les assurés, présenter des candidatures solides, participer activement aux campagnes électorales. La représentativité ne se décrète plus, elle se conquiert.

### Marge d'appréciation

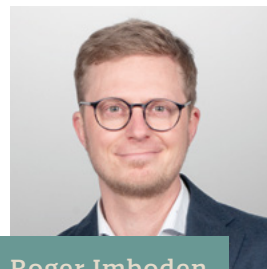
Conformément à sa jurisprudence antérieure, le Tribunal fédéral est également parvenu, dans sa décision la plus récente,

à la conclusion que la procédure électorale examinée, malgré l'exclusion des syndicats de la désignation directe, respectait les principes d'une représentation équitable des différents groupes de travailleurs et ne constituait pas une ingérence abusive de l'employeur dans le processus électoral. Les syndicats conservent néanmoins le droit de proposer des candidats et d'informer les assurés à leur sujet. Le rôle de nomination et d'information des assurés leur revient. Ce jugement réaffirme la marge d'appréciation dont disposent les institutions de prévoyance dans l'organisation de leur gouvernance, tout en rappelant que la gestion paritaire ne suppose pas nécessairement l'implication directe des associations professionnelles. **I**



Angelica Meuli

lic. iur., Associate Director, WTW



Roger Imboden

MLaw, Legal Consultant, WTW