

# Prévoyance professionnelle

## Gestion paritaire et commission administrative

### Prévoyance participative

Dans un contexte de concurrence accrue, les entreprises se disputent les collaborateurs les plus performants. Un management participatif constitue une source de motivation à étendre au domaine de la prévoyance, en tant qu'élément du salaire. Une couverture de prévoyance discutée et réfléchie avec les employés crée de la valeur ajoutée et génère une implication plus forte des collaborateurs, tout en les fidélisant.

Une PME peut impliquer ses employés en leur permettant de décider du niveau de leur couverture de prévoyance et peut en tout temps réviser son plan de prévoyance. L'approche paritaire, avec des représentants des employés et de l'employeur, qui se retrouvent pour débattre sur les couvertures de prévoyance, est inscrite dans la LPP, sous la forme d'une **commission administrative paritaire**.

### Epargne

Le mécanisme peut être individualisé de manière assez simple : l'employeur décide de la somme qu'il est prêt à verser à la caisse de pension en faveur de ses employés, en termes d'épargne pour la retraite.

Ensuite, il prend à sa charge un niveau de cotisations plus élevé que celui de ses collaborateurs.

Enfin, il inclut une ou deux options permettant à ses collaborateurs de décider eux-mêmes, à titre personnel, d'investir un peu plus dans leur 2ème pilier. Dans le jargon de la prévoyance, on appelle ceci « des plans à choix ». Les collaborateurs se responsabilisent et sont heureux de disposer d'un pouvoir de décision annuel sur leur niveau de couverture en matière de prévoyance.

L'employeur serait parfois surpris d'entendre les priorités de ses collaborateurs en matière de prévoyance. Cette commission paritaire constitue une belle plateforme d'échanges de points de vue, de discussions et de motivation, lorsque les attentes sont comblées.

Retrouvez **au verso** toutes les informations sur la commission administrative paritaire.

### Risque

Le salaire assuré est à la base de la couverture LPP. Les nouveaux modes de vie favorisent les temps partiels. Or, pour que ces derniers soient correctement assurés, il faut réduire le montant de coordination appliqué sur les salaires. La commission paritaire peut donc discuter du salaire à prendre en compte, allant du simple salaire minimal coordonné selon la LPP jusqu'au salaire AVS complet, mais en passant également par une solution de coordination pondérée par le taux d'activité.

En fonction des caractéristiques des collaborateurs, on peut protéger l'individu, avec une rente d'invalidité plus élevée que le minimum LPP, ou alors y inclure la famille en intégrant de bonnes couvertures pour les survivants en cas de décès.

## Constitution et organisation de la commission administrative

- Chaque employeur affilié à la fondation doit constituer une commission administrative paritaire.
- Elle se compose **du même nombre de représentants de l'employeur et des travailleurs**, pour un total de 2, 4 ou 6 membres.
- La durée du mandat est de 3 ans et une réélection est possible. Les membres de la commission administrative doivent pouvoir exercer leurs droits civils (majeurs et capables de discernement).
- La commission administrative désigne les personnes autorisées à signer et à s'engager envers la fondation. La composition de la commission doit être communiquée à la fondation.

### Attention !

**Une même personne ne peut pas représenter à la fois l'employeur et les travailleurs.**

## Représentant(s) des travailleurs

Les travailleurs désignent le ou leurs propre(s) représentant(s) en le(s) choisissant **parmi les assurés actifs du contrat de l'affilié**.

## Représentant(s) de l'employeur

La direction ou le conseil d'administration désigne le ou les représentant(s) de l'employeur. Ceux-ci ne sont pas nécessairement assurés dans le contrat de l'affilié.

## Pour les indépendants

L'indépendant affilié à la fondation sans personnel est considéré comme un employeur. Il devient automatiquement représentant de l'employeur et forme à lui seul une commission administrative.

En cas de questions, n'hésitez pas à contacter le gestionnaire responsable du contrat de votre employeur.

## Tâches de la commission administrative

- Représentation de l'employeur, auprès de la fondation et lors de l'assemblée des délégués
- Contrôle du versement des cotisations à la fondation dans les délais; en cas de retard dans le paiement des cotisations, la commission administrative doit en informer les assurés
- Information aux assurés sur la situation financière et l'organisation de la fondation ainsi que sur les prestations assurées
- En cas de fonds libres disponibles, décision de leur utilisation et des critères de répartition, en respectant les règlements et dispositions légales
- Information à la fondation de tout événement qui pourrait influencer la prévoyance de l'affilié, ainsi que d'une éventuelle situation de liquidation partielle de l'affilié
- Propositions de modifications à apporter au plan de prévoyance de l'affilié
- Lors de la résiliation du contrat, confirmation écrite que l'ensemble du personnel a été consulté au préalable.

## Fin du mandat

Le mandat auprès de la commission administrative prend fin immédiatement si:

- l'employeur résilie la convention d'affiliation avec la fondation, ou
- le contrat de travail d'un membre de la commission avec son employeur est résilié. Un nouveau membre doit alors être désigné.

groupe**mutuel**  
prévoyance GMP

Groupe Mutuel Holding SA Rue des Cèdres 5 CH-1919 Martigny 0848 803 811 / [groupemutuel.ch](http://groupemutuel.ch)

**Sociétés de Groupe Mutuel Holding SA:** Avenir Assurance Maladie SA / Easy Sana Assurance Maladie SA / Mutuel Assurance Maladie SA  
Philos Assurance Maladie SA / SUPRA-1846 SA / AMB Assurances SA / Groupe Mutuel Assurances GMA SA / Groupe Mutuel Vie GMV SA  
**Fondations administrées par le Groupe Mutuel:** Groupe Mutuel Prévoyance-GMP / Mutuelle Neuchâteloise Assurance Maladie  
Fondation Option Libre Passage / Fondation Collective Open Pension

