

Valable à compter du 1^{er} juillet 2026

Règlement sur la participation



Table des matières

| | | |
|--------|--|---|
| Art. 1 | Participation des salariés | 3 |
| Art. 2 | Commission de prévoyance de l'entreprise | 3 |
| Art. 3 | Teneur de la participation | 4 |
| Art. 4 | Entrée en vigueur, modification | 4 |

Les dispositions qui suivent sur la participation des assurés à la prévoyance professionnelle s'appliquent à la caisse de prévoyance commune, en vertu du Règlement sur la prévoyance de la CPE Caisse de Pension Energie (ci-après fondation), du Règlement d'organisation et de la Convention d'affiliation du [date de la signature de la Convention d'affiliation]:

Art. 1 Participation des salariés

(1) Participation dans les entreprises sans représentation des salariés

Dans les entreprises sans représentation des salariés selon les termes de la loi sur la participation (Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises ; RS 822.14), les salariés exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation. Cela s'applique en particulier lorsqu'il n'existe aucune commission de prévoyance de l'entreprise selon l'art. 2.

(2) Participation dans les entreprises avec représentation des salariés

Dans les entreprises avec représentation des salariés, celle-ci a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

(3) Tâches de l'entreprise

Dans la mesure où la participation du personnel est prescrite ou prévue, l'employeur est tenu de l'organiser et de transmettre les résultats à la fondation. Ce faisant, elle doit observer les indications du règlement-type mis à disposition.

Art. 2 Commission de prévoyance de l'entreprise

(1) Principe

La commission de prévoyance de l'entreprise défend les droits à la participation des salariés, en particulier dans les entreprises sans propre caisse de prévoyance, donc sans propre commission de prévoyance.

(2) Exigence

Les entreprises avec représentation des salariés selon la loi sur la participation doivent constituer une commission de prévoyance de l'entreprise. Dans les autres cas, la constitution d'une commission de prévoyance de l'entreprise est facultative.

(3) Composition

La commission de prévoyance de l'entreprise se compose d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants des employeurs. Elle compte en règle générale de quatre à dix membres au maximum.

En l'absence d'une représentation des salariés selon les termes de la loi sur la participation, les salariés assurés élisent leurs représentants en leur sein. Ils veillent à cet égard à une représentation adéquate des différentes catégories de salariés.

S'il existe une représentation des salariés selon les termes de la loi sur la participation, elle désigne le nombre nécessaire de représentants des salariés pour la commission de prévoyance de l'entreprise.

(4) Election des représentants des salariés

Si des représentants des salariés doivent être élus, l'entreprise en organise l'élection.

L'élection s'effectue pour un mandat de 3 ans. Si un membre quitte la commission de prévoyance de l'entreprise par suite de résiliation des rapports de travail, un éventuel suppléant reprend le mandat pour la durée restante. En l'absence de suppléants, une élection de remplacement doit être organisée dans un délai de trois mois.

Tous les salariés assurés à la fondation ont le droit de vote et sont éligibles. Ils peuvent préalablement proposer des candidatures en leur sein. Une réélection des membres de la commission de prévoyance de l'entreprise est permise.

Chaque électeur dispose d'une voix pour chaque représentant des salariés devant être élu.

Sont élus les salariés ayant fait acte de candidature qui ont recueilli le plus grand nombre de voix, dans la mesure des places à pourvoir.

[Les élus surnuméraires jusqu'au nombre maximum de mandats à pourvoir sont considérés comme suppléants.] (variante propre à l'entreprise, barrer si non applicable)

(5) Désignation des représentants de l'employeur

L'employeur désigne ses représentants parmi les assurés. Il peut les révoquer à tout moment et les remplacer par de nouveaux représentants.

(6) Organisation

La commission de prévoyance de l'entreprise se constitue elle-même et élit un président.

La commission de prévoyance de l'entreprise siège aussi souvent que les affaires l'exigent, mais au minimum une fois par an.

La convocation est du ressort du président. Celui-ci préside les réunions. Chaque membre a le droit, en indiquant le motif de sa demande, de demander au président la convocation d'une séance dans un laps de temps adéquat.

La commission de prévoyance de l'entreprise peut valablement statuer quand au moins la moitié des représentants des salariés et la moitié des représentants de l'employeur sont présentes. Chaque membre présent a droit à une voix. Les procurations ne sont pas admissibles.

Les décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, le sujet est reporté à une autre séance et fait l'objet d'un nouveau vote. En cas de nouvelle égalité de voix, aucune décision n'est prise.

Un procès-verbal décisionnel est rédigé après chaque séance.

Les décisions peuvent aussi être prises par écrit et sont considérées comme valables si tous les membres de la commission de prévoyance de l'entreprise les ont approuvées.

Art. 3 Teneur de la participation

(1) Principes

En l'absence d'une commission de prévoyance de l'entreprise, les salariés assument directement les tâches et les compétences selon les termes des art. 3 al. 2 à 6.

(2) Affiliation / résiliation

Le personnel ou les représentants des salariés approuvent l'affiliation et la résiliation de l'affiliation. Lorsque le personnel ou les représentants des salariés sont appelés à voter, la participation d'au moins deux tiers de tous les ayants droit au vote ainsi que la majorité des voix valables sont nécessaires pour que le résultat du vote soit valide.

Pour que la résiliation de l'affiliation soit valable, tous les critères déterminants pour un changement d'institution de prévoyance doivent avoir été portés à la connaissance du personnel ou des représentants des salariés avant le vote. Il s'agit notamment des critères suivants:

- motifs et répercussions du changement envisagé;
- comparaison avec la solution de prévoyance existante;
- présentation des changements en termes de cotisations et de prestations.

En cas de résiliation planifiée de l'affiliation, l'entreprise est tenue d'informer la fondation, au plus tard quatre semaines avant le vote, de la date à laquelle un vote sera organisé à propos du changement d'institution de prévoyance.

Le vote doit être secret et se dérouler par écrit. De plus, la fondation peut exiger que les bulletins de vote soient remis dans des enveloppes fermées ou par courrier électronique à un notaire indépendant et que les résultats du vote soient authentifiés par un notaire.

Le résultat du vote ainsi que les informations et documents que l'entreprise doit mettre à la disposition du personnel ou des représentants des salariés avant le vote doivent être communiqués/remis à la fondation spontanément.

Si le personnel ou les représentants des salariés refusent de donner leur approbation, la décision est prise par un arbitre neutre désigné d'un commun accord ou, en cas de désaccord, par l'autorité de surveillance (art. 11 al. 3ter LPP).

(3) Plan de prévoyance

La commission de prévoyance de l'entreprise définit les caractéristiques du plan de prévoyance propres à l'entreprise (personnes concernées, salaire déterminant, coordination, barème d'épargne, financement, etc.). Une contribution de l'employeur supérieure à la

prévoyance obligatoire ne peut être fixée qu'avec son assentiment (art. 66 al. 1 LPP).

(3a) Plan de prévoyance (variante propre à l'entreprise, barrer si non applicable)

La commission de prévoyance de l'entreprise se prononce sur les caractéristiques du plan de prévoyance propres à l'entreprise (personnes concernées, salaire déterminant, coordination, barème d'épargne, financement, etc.).

(4) Proposition et élection de la représentation des salariés à la commission de prévoyance et au Conseil de fondation

Les candidatures pour la représentation des salariés dans la commission de prévoyance et dans le Conseil de fondation sont soumises par les représentants des salariés à la commission de prévoyance de l'entreprise. L'élection se déroule selon le Règlement sur l'élection et l'organisation de la commission de prévoyance ou le Règlement sur l'élection du Conseil de fondation.

(5) Propositions à la commission de prévoyance et au Conseil de fondation

La commission de prévoyance de l'entreprise peut soumettre à la commission de prévoyance l'adoption et l'amendement de dispositions réglementaires.

(6) Allocations et utilisation d'excédents

La commission de prévoyance de l'entreprise décide de l'attribution d'allocations, conformément au but de la fondation, et de l'utilisation d'excédents de la fondation attribués aux assurés à titre collectif.

(7) Information

La commission de prévoyance de l'entreprise informe les assurés et les bénéficiaires de rentes sur ses activités et les conseille sur les questions de prévoyance.

La commission de prévoyance de l'entreprise informe la fondation par écrit et sans délai de toute modification survenue dans sa composition.

(8) Obligation de garder le secret

Les membres de la commission de prévoyance de l'entreprise sont tenus de garder le secret à l'égard des tiers (art. 86 LPP).

Art. 4 Entrée en vigueur, modification

- (1) Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026 et remplace le règlement du 1^{er} janvier 2023.
- (2) Le Conseil de fondation peut modifier le présent règlement à tout moment.

Zurich, le 29 mai 2026

CPE Caisse de Pension Energie

| | |
|----------------------|-------------------|
| Le président | Le vice-président |
| Christophe Grandjean | Luca Baroni |

