

Gestion paritaire et bon fonctionnement de la prévoyance professionnelle

Autor(en): **Schneider, Jacques-André**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **82 (1990)**

Heft 1

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386351>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Gestion paritaire et bon fonctionnement de la prévoyance professionnelle

*Jacques-André Schneider**

1. Les fonctions de l'égalité...

En stipulant que les salariés et employeurs ont le droit de désigner le «même nombre de représentants» dans les organes de l'institution de prévoyance, l'article 51 LPP instaure la gestion paritaire. **Salariés et employeurs sont mis sur pied d'égalité pour toutes les décisions majeures de l'institution de prévoyance professionnelle enregistrée¹.**

La gestion paritaire doit être réalisée dans l'ensemble des institutions enregistrées, quelle que soit leur forme juridique² et le mode de répartition des cotisations. La parité imposée par la loi est une **règle semi-impérative protectrice des salariés-bénéficiaires** à laquelle il ne peut être dérogé qu'en leur faveur. En d'autres termes l'employeur peut renoncer à être représenté paritairement, en faveur d'une cogestion majoritaire des salariés bénéficiaires.

Un tel droit de participation égalitaire des salariés doit permettre, dans un système d'assurance sociale organisé sur une base non étatique, d'assurer **trois fonctions**:

a) une **fonction démocratique**. La plupart des institutions de prévoyance sont organisées sous la forme juridique de la fondation (art. 80 ss Code civil suisse), bien qu'elles pourraient théoriquement être organisées en coopérative. Or, l'institution de la fondation est par nature autoritaire en comparaison des sociétés de personnes ou des personnes morales, dirigées par leurs membres ou associés apporteurs de capitaux. Souvent créées unilatéralement par l'employeur, les fondations de prévoyance antérieures à l'entrée en vigueur de la LPP étaient dominées par la volonté unilatérale de l'employeur. Leur caractère autoritaire était d'autant plus marqué que le salarié-bénéficiaire est en même temps soumis au pouvoir de directives de l'employeur (art. 321d Code des obligations) découlant du rapport de subordination propre au travail salarié. Il s'est donc agi d'atténuer ce trait spécifique de la fondation de prévoyance en diminuant les droits de décision de l'employeur et en améliorant ceux des salariés-bénéficiaires par l'instauration de la gestion paritaire.

* Avocat, Diplômé d'études supérieures en droit (Genève)

b) La cogestion de la prévoyance professionnelle exerce une **fonction de prévention**. Les fonds affectés à la prévoyance sont destinés à assurer un revenu social de substitution en cas de décès, d'invalidité ou de vieillesse, qui remplace partiellement ou totalement le gain perdu. Alimentée par les contributions de l'employeur et des salariés, la fortune de l'institution est irrévocablement affectée au but de prévoyance. Ainsi, l'employeur ne peut obtenir la restitution de ce qu'il a payé en faveur des salariés. Or, la prévoyance professionnelle s'est constituée dans la société sous l'égide du libéralisme, réfractaire à l'assurance obligatoire étatique et à la centralisation³. Si le libéralisme se revendique traditionnellement du risque économique, contrepartie nécessaire du profit, les institutions de prévoyance auquel il a donné naissance sont régies par des impératifs de sécurité à long terme. D'où le dilemme qui s'est assez rapidement révélé avec le développement des fondations de prévoyance: comment assurer une gestion de la fortune exempte de risques et éviter l'attribution arbitraire de prestations. Outre les techniques propres à l'assurance, on a recouru à l'instrument de la surveillance étatique de la fondation. Malgré la capillarité conférée à la surveillance par le fédéralisme de l'Etat suisse, la pratique démontra qu'elle ne pouvait maîtriser entièrement les risques inhérents à des institutions de prévoyance décentralisées, unilatéralement dominées par l'employeur. En outre, la surveillance est soumise à des restrictions: elle n'équivaut pas à une sorte de tutelle, car fondamentalement la fondation dispose de la pleine capacité civile. L'autorité de surveillance n'a pas simplement le droit d'agir en lieu et place du conseil de fondation. Ces limites ont incité très tôt les autorités de surveillance à conseiller aux fondations de prévoyance d'introduire volontairement un droit de participation des salariés afin, notamment, de réduire l'influence de l'employeur. Historiquement, l'évolution a aussi été stimulée par les autorités fiscales qui ont imposé la participation en contrepartie de l'octroi de privilèges fiscaux. La jurisprudence publiée des autorités de surveillance contient plusieurs exemples de conseils de fondation suspendus parce qu'ils étaient dominés par un employeur peu respectueux des intérêts des bénéficiaires⁴. Le risque que des décisions soient prises en contradiction avec les buts de la fondation est moins grand si les organes de décision comprennent des membres qui sont à la fois bénéficiaires et salariés de l'entreprise. Même dans ce cas le danger peut persister, car il est possible que certains membres du conseil exercent une influence prépondérante dans l'administration de la fondation⁵. On approche à ce stade les limites matérielles de la fonction de prévention, qui dépend de la qualité des connaissances de chaque membre de l'organe de cogestion et du temps qu'il dispose pour se consacrer à sa tâche.

c) La **fonction de protection** se distingue de la prévention. Son but essentiel est la sauvegarde des droits des bénéficiaires. Cette fonction est donc

partisane, par opposition à la fonction de prévention qui vise à la sauvegarde de l'institution.

2. ... mises en péril par les inégalités réelles

Rien n'est plus évanescent que le concept d'égalité. A peine postulé, il disparaît devant les inégalités réelles. Veut-on le mettre en œuvre qu'apparaissent de nouvelles inégalités, sans parler des anciennes qui perdurent. Le droit social s'est forgé dans la lutte contre les inégalités sociales, mais en découvrant à chaque étape de sa croissance de nouvelles inégalités, qui remettent sans cesse l'ouvrage en chantier. Le droit assume son rôle particulier dans ce processus. Car avant que la norme légale ne combatte l'inégalité, il faut encore qu'un consensus se dégage dans la société qui permette à l'ordre juridique de désigner l'égalité souhaitée. L'étape suivante – les moyens légaux pour atteindre l'objectif – sera de nouveau l'objet d'une négociation dans la société.

Les difficultés de la mise en œuvre du postulat d'égalité entre hommes et femmes, ratifié par l'article 4 alinéa 2 de la Constitution fédérale, est un bon exemple. Une fois le principe admis la question de l'inégalité réelle et des moyens pour y remédier a été posée avec une vigueur renouvelée. Il a fallu recourir aux méthodes d'évaluation législative pour rendre compte du fossé entre le principe juridique et la réalité. L'auscultation de la réalité a conduit à distinguer entre les discriminations légales, facilement éliminables, et les discriminations de fait dont l'élimination suscite les difficultés les plus grandes.

Il n'en va pas autrement pour la gestion paritaire. Le choix de la parité, et donc de l'égalité, était destiné à contrebalancer le pouvoir prédominant de l'employeur. La parité vise à atténuer la dépendance économique et juridique du salarié-bénéficiaire envers son employeur, sans toutefois la supprimer.

Or, la réalisation de l'égalité ne peut se mesurer par un critère uniquement quantitatif: le nombre égal de représentants dans l'organe paritaire. Elle a également une **dimension qualitative**. L'égalité postulée entre employeurs et salariés doit être réelle et effective. Qu'il ne s'agit pas d'un simple postulat moral ou éthique est bien illustré par l'article 52 LPP: les personnes chargées de l'administration et de la gestion de l'institution de prévoyance répondent du dommage qu'elles lui causent intentionnellement ou par négligence. Le professeur Hans Michael Riemer utilise des formules parlantes pour souligner que les principes de «l'égalité entre les représentants de l'employeur et des salariés» et de «partenariat social» qui caractérisent la gestion paritaire **«...ne se trouveront réellement observés qu'autant aussi (sic!) que, pour ce qui est des connaissances, il y a, si l'on peut dire, égalité, parité d'armes entre représentants de l'employeur et ceux des sala-**

riés (donc parité non seulement numérique, mais aussi parité intellectuelle)»⁶.

L'exigence d'une parité qualitative est d'ailleurs conforme aux fonctions de prévention et de protection assignées à la participation des salariés-bénéficiaires. Pour être bien gérés, les systèmes complexes comme la prévoyance professionnelle nécessitent des connaissances complexes. Une participation à caractère de milice des salariés-bénéficiaires est probablement en mesure d'y faire face jusqu'à un certain point à la condition d'admettre l'inégalité existante et la mise en œuvre de moyens adéquats pour y répondre. Il s'agit d'ailleurs d'un défi majeur lancé au système de prévoyance professionnelle adopté par le législateur.

3. L'égalité au service du bon fonctionnement

a) La notion de bon fonctionnement

L'article 51 alinéa 2 LPP oblige l'institution de prévoyance à «garantir le bon fonctionnement de la gestion paritaire». La loi cite de manière non exhaustive les points qui doivent être réglés: la désignation des représentants des assurés, la représentation des différentes catégories de salariés en veillant à ce qu'elle soit équitable, la gestion paritaire de la fortune et la procédure à suivre en cas d'égalité des voix. La garantie du bon fonctionnement va donc au-delà de cette énumération. Elle l'englobe.

Jusqu'où va la garantie du bon fonctionnement? Peut-on tirer du principe une maxime impérative pour l'ensemble des décisions concernant la gestion paritaire? Les fonctions démocratiques, de prévention et de protection de la gestion paritaire sont au service du but de prévoyance: l'assurance d'un revenu social de substitution. Afin de renforcer ces fonctions, le législateur les a soumises au principe de l'égalité entre salariés et employeurs. Le bon fonctionnement implique nécessairement que l'égalité soit effective: l'institution a la tâche d'y veiller, en vertu de l'article 51 alinéa 2 LPP.

En s'inspirant des méthodes appliquées à l'évaluation législative, l'institution de prévoyance, de même que les autorités de surveillance, devront **distinguer entre les inégalités juridiques, faciles à éliminer, et les inégalités de fait, appelant des mesures positives, plus difficiles à réaliser**. Ceci présuppose, évidemment, un constat préalable: l'inégalité réelle et persistante entre employeurs et salariés. Si un tel constat n'est guère contestable, les mesures correctrices suscitent inévitablement la controverse, car l'enjeu est un pouvoir de décision à répartir conformément aux objectifs de la loi. Parmi les mesures les plus discutées, il y a la formation, la qualité de la

représentation des salariés et de l'employeur au conseil de fondation et les règles formelles de procédure. Nous nous bornerons à examiner ces questions⁷.

b) La formation des membres du conseil de fondation

La formation⁸ est la **première mesure qui s'impose** pour améliorer le niveau de connaissance des membres de conseils de fondation. La formation implique indiscutablement un effort personnel. Pour être fructueux, cependant, l'effort doit être encouragé et stimulé par des mesures organisationnelles de l'institution de prévoyance. Si certains membres du conseil de fondation, généralement les représentants de l'employeur, auront la possibilité, dans le cadre de leur activité professionnelle, d'exercer des fonctions de gestion financière, il n'en va pas toujours de même des autres, généralement des salariés. Même l'employeur sera parfois dépassé et aura besoin de se former. L'institution doit veiller à corriger ce défaut d'expérience en prenant des mesures adéquates, dans le cadre de son obligation légale de pourvoir au bon fonctionnement de la gestion paritaire. Elle y est d'autant plus tenue que les membres individuels de l'organe paritaire doivent connaître leur travail et s'y préparer, notamment en suivant des cours et en prenant connaissance de la littérature spécialisée.

L'institution de prévoyance n'aura généralement pas les moyens de dispenser elle-même une formation approfondie. Par contre, elle pourra s'appuyer sur la **formation dispensée par des associations représentatives** dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Ceci implique que l'information sur les possibilités de formation soit diffusée. Souvent, les membres d'un conseil de fondation n'ont même pas connaissance des possibilités de formation existantes. En outre, les associations spécialisées ne savent pas toujours comment atteindre le conseil de fondation, ni ses membres, étant donnée la décentralisation organisationnelle qui règne. Il appartient, dans ce cadre, aux autorités de surveillance de prendre à cœur leur tâche, conférée par la loi, qui est de s'assurer que l'institution de prévoyance se conforme aux prescriptions légales (art. 61 al. 1 LPP). En particulier, les autorités de surveillance s'assureront que les institutions de prévoyance veillent au bon fonctionnement de la gestion paritaire, en facilitant l'envoi direct aux membres des organes paritaires de l'information à propos des cours organisés par les associations spécialisées.

Le **coût de la formation** est sujet à débat. Le mandat légal d'assurer le bon fonctionnement implique nécessairement des mesures qui peuvent entraîner des frais administratifs. Traditionnellement, les organes de la fondation exercent leurs fonctions de manière bénévole. Seules les dépenses effectives sont couvertes et l'administration est assumée gratuitement par l'employeur. Le passage à l'assurance obligatoire a indiscutablement entraîné un effet de rationalisation et de concentration de l'administration

de la prévoyance professionnelle, qui suscite des frais supplémentaires. Aussi le législateur a-t-il prévu que ces frais doivent figurer au compte d'exploitation (art. 63 al. 3 LPP). Il a voulu permettre aux bénéficiaires de vérifier en tout temps que leur institution travaille de manière rationnelle. Jusqu'à quel point les frais de formation peuvent-ils être imputés aux frais d'administration? C'est une question d'appréciation qui devra être tranchée de cas en cas, en tenant compte du principe de proportionnalité. Les frais de peu d'importance, par exemple de cotisations aux associations spécialisées, pourront sans autre être assumés par l'institution de prévoyance, de même que les émoluments d'inscription aux cours, qui restent généralement raisonnables. Si l'institution de prévoyance dispose de fonds librement disponibles, l'organe paritaire pourra envisager leur utilisation partielle pour la couverture de frais plus importants.

Le **paiement du salaire durant les cours** pose un problème plus délicat. La participation à un organe de gestion paritaire est-elle une fonction publique? Dans l'affirmative, l'employeur sera tenu au versement du salaire pendant un temps limité (article 324a al. 1 et 2 CO). La gestion paritaire doit pouvoir être qualifiée, à notre avis, de fonction publique au sens de l'article 324a CO. Il s'agit en effet d'une fonction d'utilité publique à laquelle le législateur a voulu conserver un caractère de «milice».

c) La désignation des représentants de l'employeur

L'employeur désigne lui-même ses représentants. La loi ne précise pas les personnes qu'il est en droit de nommer. Il peut même renoncer entièrement ou partiellement à nommer des représentants, la cogestion paritaire étant un droit dont le caractère semi-impératif ne s'étend qu'aux salariés. Il s'agira, généralement, outre l'employeur lui-même, des personnes qui participent de manière décisive à la politique de l'entreprise définie par l'employeur. L'employeur est-il entièrement libre dans le choix de ses représentants? La loi semble l'admettre. L'employeur peut ainsi confier ses intérêts dans l'institution de prévoyance à des tiers, par exemple actuaires, avocats ou secrétaires d'association. Est-ce incompatible avec l'esprit de la gestion paritaire? Pas forcément, sauf si ce droit est dénié aux salariés, comme cela est souvent le cas en pratique.

d) Les représentants des salariés

La désignation des représentants des salariés ne soulève pas de difficultés particulières hormis deux questions essentielles:

- les salariés peuvent-ils être représentés par des tiers extérieurs à l'entreprise?
- Peuvent-ils être représentés par des personnes qui participent étroitement aux décisions prises par l'employeur?

La **représentation des salariés par des tiers** a été soumise, dans le passé, à des conditions restrictives. La LPP a abandonné la règle de l'article 89bis alinéa 3 CCS que les salariés choisissent dans la mesure du possible leurs représentants au sein du personnel, mais ne l'a pas remplacée par une autre, exprimant ainsi la volonté du législateur de laisser la question ouverte.

L'article 51 LPP laisse à l'autonomie des institutions de prévoyance de déterminer si des personnes qui n'appartiennent pas au cercle de l'entreprise peuvent être choisies comme représentants des salariés ou des employeurs. Il appartient donc à l'organe paritaire de décider s'il admet de tels représentants. Sauf à outrepasser la loi, il est, à notre avis, tenu de reconnaître ce droit aux salariés, lorsqu'il l'admet pour l'employeur. Il devrait le faire lorsque les salariés ne sont pas en mesure de déléguer suffisamment des leurs qui soient à parité au niveau des connaissances avec l'employeur. Il n'est pas déterminant, à cet égard, que le règlement prévoit expressément la possibilité de désigner des tiers extérieurs. La parité est en effet une disposition protectrice des salariés, à laquelle ils ne peuvent renoncer à leur désavantage. **Si s'estimant insuffisamment préparés ou conseillés, les salariés ne veulent pas ou ne sont pas en mesure de désigner un nombre suffisant des leurs, leur droit à une représentation paritaire effective et réelle par un tiers extérieur doit leur être reconnu.**

L'opposition à de tels représentants extérieurs a toujours visé les mandataires des salariés, rarement ceux de l'employeur. Elle persiste aujourd'hui pour des motifs idéologiques, prenant prétexte du risque de «syndicalisation» de la politique de l'entreprise. L'emprise du libéralisme sur la conception de l'assurance sociale en Suisse confère sans doute à de tels arguments le poids des traditions. Mais l'invocation du passé n'autorise pas de telles libertés avec le principe d'égalité propre à la gestion paritaire. Ce principe fut d'autant plus facilement admis que la prévoyance professionnelle, par son système de financement – la capitalisation – et ses liens avec les capacités financières de l'entreprise (art. 66 al. 1 LPP), est étroitement liée au fonctionnement quotidien de l'économie marchande. Entre les meilleurs principes d'une loi et la réalité, le saut est parfois difficile à franchir. S'agissant d'une inégalité juridique découlant de l'interprétation de l'article 51 LPP, sa levée ne soulève aucune difficulté particulière.

Tous les salariés-bénéficiaires sont-ils éligibles? Dans le système de la gestion paritaire, les représentants des salariés doivent nécessairement disposer d'un degré d'indépendance envers l'employeur. A défaut, il ne peut y avoir de négociation véritable et à armes égales. En d'autres termes, un cadre supérieur, proche de l'employeur, ne saurait représenter les salariés, quand bien il est lui-même un salarié affilié à l'institution de prévoyance.

La délimitation n'étant en pratique pas toujours aisée, il convient de s'en tenir à une définition générale: ne peut être un représentant des salariés

au sens de l'article 51 LPP qu'une personne qui ne participe pas aux décisions importantes de l'entreprise. Ce critère s'applique également aux **électeurs des représentants**: le cadre supérieur ne peut élire un représentant des salariés.

e) Les règles de procédure.

L'article 51 LPP ne contient que peu de règles de procédure, marquant ainsi une volonté de laisser une marge d'autonomie aux institutions de prévoyance dans l'organisation formelle du pouvoir de décision. Des critères formels sont cependant nécessaires pour protéger l'exercice de ce pouvoir qui est aussi un droit imprescriptible.

La **procédure d'élection des représentants à l'organe paritaire** doit garantir une pleine et entière liberté d'expression des salariés. L'élection doit être libre et démocratique. Elle peut s'effectuer soit directement, soit par l'intermédiaire de délégués (art. 51 al. 3 LPP), élus avec un mandat précis. L'élection tacite n'est pas admissible. La votation doit être organisée. Les électeurs doivent être connus à l'avance. Soulignons que d'autres modes de représentation sont possibles, avec l'assentiment de l'autorité de surveillance, si la structure de l'institution de prévoyance ne le permet pas (art. 51 al. 3 LPP)⁹.

La **convocation normale des séances de l'organe paritaire** doit permettre la prise de décisions réfléchies et étudiées. Dans la mesure où l'acte de fondation et le règlement de l'institution ne contiendrait aucune règle à ce sujet, il convient d'appliquer par analogie les principes d'organisation de l'association (art. 64–68 CCS). En règle générale, les séances doivent être convoquées régulièrement et à l'avance, avec indication de l'ordre du jour et envoi des documents nécessaires. Un délai suffisant de convocation sera respecté afin de permettre l'étude détaillée des documents. Les salariés doivent être libérés de l'obligation de travailler durant la séance et ses interruptions. Une décision pourra, sauf disposition statutaire contraire ou opposition d'un membre de l'organe, être prise par la voie circulaire. La **procédure en cas d'égalité des voix** doit être réglée (art. 51 al. 2 lit. d LPP). Le principe de la parité doit être scrupuleusement respecté. Il ne peut donc y avoir de **tierce partie** dans l'organe paritaire: tous ses membres représentent soit l'employeur, soit les salariés. La loi n'impose aucune règle en cas d'égalité des voix. On peut prévoir un **quorum**, ou une règle de **majorité simple ou qualifiée**. Une autre solution, la plus élégante, est de prévoir un **vote séparé à la majorité simple** dans les deux groupes salariés et employeurs, combiné avec une **voix de départage du président**, qui sera nommé à tour de rôle par chaque groupe.

Le droit de gestion paritaire est, nous l'avons souligné, de nature semi-impérative. Toute **violation de ce droit** lors de la prise d'une décision est

donc susceptible d'entraîner la nullité de la décision. La voie de droit est la plainte à l'autorité de surveillance.

Bibliographie sommaire

Aubert, Maurice: «Problèmes soulevés par la gestion paritaire des institutions de prévoyance», Coire, Conférence des autorités cantonales de surveillance LPP, 1984 (hctographié).

Greber, Pierre-Yves: «Droit suisse de la sécurité sociale. Avec un aperçu de théorie générale et de droit international de la sécurité sociale», Lausanne, Editions Réalités sociales, 1982.

«La responsabilité civile des personnes chargées de l'administration et de la gestion d'une institution de prévoyance», Rapport présenté au séminaire 1985 de la Conférence des administrateurs de caisse de pension, Peseux, Prasa, 1986.

Hirsch, Alain: «La responsabilité civile des administrateurs d'une caisse de pension», Genève, Pictet & Cie, 1985.

Pfitzmann, Hans J.: «Jurisprudence dans le domaine des caisses de pension», in «Séminaire OPPF», Office de la prévoyance professionnelle et de la surveillance des fondations du canton de Berne, 1988, pp. 20–28.

Riemer, Hans Michael: «La gestion paritaire selon la LPP des institutions de prévoyance de droit privé et de droit public en faveur du personnel», Revue suisse des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle, 1985 pp. 148–158.

Steiger, Jean: «Le deuxième pilier: service public ou affaire lucrative?», Genève, Editions Grounauer, 1978.

¹ En vertu de l'art. 48 LPP. Les institutions non enregistrées sont soumises à la cogestion proportionnelle aux contributions en vertu de l'art. 89^{bis} al. 3 CCS.

² Mais pas dans les institutions de prévoyance de droit public: art. 51 al. 5 LPP.

³ Philippe Bois: «Spécificités de la politique sociale suisse» in «Droit et politique sociale», Travaux réunis par P. de Laubier et J.-P. Fragnière, Vevey, Editions Delta, 1980, p. 34.

⁴ ATF 105 II p. 327; SZS – Revue suisse des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle 1983, pp. 220–221; 1984, pp. 51–54, pp. 169–172.

⁵ JAAC – Jurisprudence administrative des autorités de la Confédération 18 1946, n° 41, p. 79.

⁶ Hans-Michael Riemer: «La gestion paritaire selon la LPP des institutions de prévoyance de droit privé et de droit public en faveur du personnel» SZS 1985, p. 154.

⁷ L'auteur a examiné l'ensemble des questions liées au bon fonctionnement dans son mémoire présenté en vue du diplôme de DES: «Les droits de participation dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité», Université de Genève, 1989.

⁸ A ce sujet, voir aussi, dans ce numéro, l'article de Daniel Süri: «Formation syndicale et prévoyance professionnelle: Quelques réflexions d'un formateur».

⁹ La pratique a fait un usage contestable de cette disposition en supprimant l'élection, voire même toute représentation des salariés dans les conseils des fondations collectives et communes.