

Licenciements

Intégrer les fonds de secours dans les plans sociaux

Les prestations d'un fonds de secours patronal peuvent être prises en compte dans un plan social. Les fonds de secours doivent être intégrés tôt dans la conclusion d'un plan social comme le montre un arrêt récent du Tribunal administratif fédéral.

EN BREF

L'intervention d'un fonds de secours patronal à prestations discrétionnaires ne bénéficie pas seulement au personnel, elle représente aussi une décharge pour les œuvres sociales et agit donc dans l'intérêt public.

Les fonds de secours patronaux sont des fondations exonérées d'impôts au sens de l'art. 80 ss. CC dont l'activité s'étend au domaine de la prévoyance professionnelle. Ils sont alimentés par l'employeur et ne reconnaissent pas aux bénéficiaires potentiels un droit réglementaire aux prestations, mais octroient seulement des prestations discrétionnaires dans certains cas.^{1,2}

Les prestations doivent être servies dans le cadre du but de fondation concret de l'institution selon les principes de l'égalité de traitement et de l'adéquation et se conformer au concept de base de la prévoyance professionnelle (âge, invalidité et décès). Des prestations sont aussi servies traditionnellement dans les situations individuelles difficiles, par exemple en cas de maladie, d'accident ou de chômage. Le cas échéant, il faudra tenir compte, par analogie, des principes de l'égalité de traitement et de l'adéquation.

Les fonds de secours patronaux peuvent également contribuer à atténuer les effets de licenciements dans le cadre de plans sociaux conclus par l'employeur, mais seulement sous certaines conditions. Dans un récent arrêt, le Tribunal

administratif fédéral (TAF) a spécifié que le prolongement du délai de résiliation en faveur des travailleurs pouvant constituer une des mesures d'un plan social était une prestation à laquelle l'employeur est tenu légalement³ et que de ce fait, cette prestation ne pouvait être prise en charge par le fonds de secours.

(Co-)financement de prestations du plan social

Dans le rapport explicatif concernant la modification du CC au 1^{er} avril 2016 on peut lire ceci au sujet des fonds de secours à prestations discrétionnaires (cf. FF 2014 6134):

«Dans le régime actuel – après l'entrée en vigueur de la LPP –, les fonds de bienfaisance qui fournissent des prestations discrétionnaires se voient attribuer une sorte de fonction «supplétive». Les fondations patronales à prestations discrétionnaires constituent un aspect important de la responsabilité sociale de l'employeur. Elles interviennent non seulement lors de situations individuelles difficiles (par exemple accident, décès, etc.), mais également en cas de difficultés économiques de l'entreprise pour en atténuer les effets sur le personnel (plan social, mises à la retraite anticipée, etc.).»

La modification de la loi devenue effective en avril 2016 avait pour objectif d'alléger le cadre légal pour les fonds de secours patronaux à prestations discrétionnaires afin qu'à l'avenir, ils disposent d'une plus grande latitude et puissent jouer leur rôle dans un contexte plus favorable.

¹ Art. 89a al. 7 et 8 CC (fondations de prévoyance en faveur du personnel qui ne sont pas soumises à la LFLP).

² Il convient de faire la distinction par rapport aux fondations de prévoyance en faveur du personnel à prestations réglementaires visées par l'art. 89a al. 6 CC qui sont soumises à la LFLP et disposent de ce fait d'un règlement de prévoyance, de liquidation partielle et de placement, nécessitent un expert en matière de prévoyance professionnelle, sont soumises au fonds de garantie et doivent appliquer les prescriptions de placement de l'OPP 2.

³ Arrêt du TAF A-5358/2016 du 1^{er} mai 2017.

But de la fondation

Il est tout à fait normal que les fonds de secours patronaux interviennent dans le cadre d'un plan social en vue d'atténuer les effets de licenciements pour autant que les mesures envisagées concordent avec le but concret de la fondation et aient été décidées par le conseil de fondation. Somme toute, l'intervention d'un fonds de secours patronal à prestations discrétionnaires ne bénéficie pas seulement au personnel, elle représente aussi une décharge pour les œuvres sociales et agit donc dans l'intérêt public.

Le but d'un plan social et celui d'un fonds de secours patronal concordent dans une large mesure. Selon une définition donnée par le Tribunal fédéral, un plan social a pour but d'éviter des difficultés de nature économique aux travailleurs affectés par un licenciement, ou de moins de les atténuer.⁴

Dans son arrêt précité de l'an dernier, le TAF s'était surtout intéressé à la question de savoir si la mesure du plan social visée était une mesure relevant du droit du travail – à laquelle l'employeur était légalement tenu – ou une mesure relevant du droit de la prévoyance professionnelle. C'est l'hypothèse du droit du travail qu'il avait retenue, en foi de quoi le fonds de secours avait dû demander à l'employeur la restitution des montants déjà versés.

Dans la pratique, il est toutefois souvent impossible ou presque de faire une séparation nette. Le critère déterminant pour trancher devrait alors être de savoir si les montants versés aux travailleurs concernés dans le cadre du plan social

compensent aussi des préjudices visés par le but de la fondation de secours. Si l'acte de fondation nomme comme but la protection contre le risque de chômage et que le plan social contient une mesure susceptible d'y contribuer, le conseil de fondation du fonds de secours devrait pouvoir soutenir cette mesure financièrement à sa libre discrétion.

Dans le cas de figure, le prolongement du délai de résiliation avait effectivement permis de trouver un nouvel emploi pour de nombreux collaborateurs, le but d'éviter le chômage était donc bien rempli. Et pourtant, le fonds de secours n'a pu prendre en charge cette prestation parce que le tribunal avait accordé plus de poids à l'obligation incombant à l'employeur en vertu du droit du travail.

Une conception appropriée

Il est possible de tenir compte des prestations d'un fonds patronal dans le plan social. Mais au vu de la jurisprudence en vigueur, il est extrêmement important d'intégrer le fonds de secours de manière engageante en qualité de partie.

A condition de bien concevoir le plan social, la question de savoir si l'employeur est tenu légalement de prendre une mesure en vertu du droit du travail ou si une mesure relève du droit de la prévoyance professionnelle pourrait devenir obsolète. A noter toutefois que le rapatriement de fonds de l'institution à l'employeur serait inadmissible.

Afin que le fonds de secours patronal soit correctement intégré dans le plan social, nous recommandons de recourir suffisamment tôt aux conseils de spécialistes en la matière.

Aspects afférents au droit relatif à l'AVS

Du point de vue du droit relatif à l'AVS, l'employeur ou son fonds de secours peut invoquer les exemptions du salaire déterminant stipulées à l'art. 8^{ter} RAVS pour ses prestations du plan social.⁵ Elles stipulent que les prestations versées par l'employeur dans le cadre d'un plan social sont exceptées du salaire déterminant de chaque travailleur jusqu'à concurrence de quatre fois et demie la rente de vieillesse maximale annuelle. Actuellement, cela correspond à un montant de 126 900 francs. Les prestations du fonds de secours sont additionnées à celles de l'employeur.

Pour financer des mises à la retraite anticipées ou des rentes transitoires, ce montant exonéré ne suffit généralement pas et le montant résiduel est soumis aux cotisations AVS (et à d'autres charges sociales le cas échéant).⁶

Yolanda Müller
Andrea Trüssel

⁴ ATF 133 III 213 consid. 4.3.

⁵ Voir aussi l'article de Rolf Lindenmann dans «Assurance Sociale Suisse» 02/18.

⁶ Concernant le refinancement des cotisations AVS par le fonds de secours en faveur de l'employeur, voir aussi les Directives de la CHS PP D-02/2016 du 20 octobre 2016 concernant les fonds de bienfaisance visés par l'art. 89a al. 7 CC.