

Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen

Neue Leistungsmöglichkeiten

Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen dürfen nun auch Unterstützung bei Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit gewähren – auch ausserhalb einer Notlage. Zudem können sie Massnahmen zur Aus- oder Weiterbildung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Gesundheitsförderung und Prävention ausrichten. Per 1. Januar 2025 trat Art. 89a Abs. 8 Ziff. 4 ZGB in Kraft.

Autorin: **Yolanda Müller**

Wohlfahrtsfonds bilden einen traditionellen Bestandteil der beruflichen Vorsorge. Im Jahr 2020 gab es in der Schweiz noch 965 Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen mit einem Vermögen von 4.56 Mrd. Franken.¹

Wohlfahrtsfonds gemäss Art. 89a Abs. 7 ZGB verfügen über kein Vorsorgereglement, denn sie erbringen Ermessensleistungen. Dabei müssen sie die Prinzipien der Gleichbehandlung und der Angemessenheit sinngemäss beachten.² Sie dürfen keine Verpflichtungen des Arbeitgebers übernehmen. Dies ergibt sich aus Art. 80 Abs. 1 und 2 BVG, wonach die Steuerbefreiung auch von nicht registrierten Vorsorgeeinrichtungen daran anknüpft, dass ihr Einkommen und Vermögen ausschliesslich der beruflichen Vorsorge dient.³

Bisher konnten Wohlfahrtsfonds freiwillige Leistungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität und Unterstützungsleistungen in Notlagen, wie bei Krankheit, Unfall und Arbeitslosigkeit, erbringen. Dieser regulatorische Leistungsrahmen erwies sich für Wohlfahrtsfonds als zu eng und zu aufwendig. Leistungen an die Pensionskasse (z.B. Massnahmen für die Senkung des technischen Zinssatzes oder des Umwandlungssatzes, für eine höhere Verzinsung der Sparkapitalien oder eine Teuerungszulage für Renten, zur Ausfinanzierung einer Unterdeckung oder für befristete Beitragsferien oder -reduktionen) erschöpften rasch die Mittel der Wohlfahrtsfonds.

Ging es dagegen um die Zusprechung von Härtefallleistungen, zeigten die Wohlfahrtsfonds Zurückhaltung, weil die Prüfung solcher Fälle aufwendig ist und künftige Fälle sinngemäss gleich zu behandeln sind. Wenn eine Leistung eines Wohlfahrtsfonds nicht an die Vorsorgeeinrichtung, sondern bar erfolgte, war vorab sorgfältig zu prüfen, ob eine Leistung arbeitsvertraglicher oder vorsorgerechtlicher Natur

¹ Bundesamt für Statistik, BFS Aktuell, 13 Soziale Sicherheit, Wohlfahrtsfonds in der Schweiz 2020.

² Art. 89a Abs. 8 Ziff. 3 ZGB.

³ Für die steuerliche Behandlung vgl. Art. 89a Abs. 7 Ziff. 10 ZGB mit Verweis auf Art. 80, 81 Abs. 1 und 83 BVG.

TAKE AWAYS

- Die Gesetzesrevision bietet den Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen neue Leistungsmöglichkeiten für ihre Arbeitnehmenden und rentenbeziehenden Personen.
- Sie ist seit 1. Januar 2025 in Kraft.
- Damit davon Gebrauch gemacht werden kann, ist der Stiftungszweck in der Urkunde zu ändern. Hierzu hat der Stiftungsrat der zuständigen Aufsichtsbehörde einen Antrag zu stellen. Diese muss die Urkundenänderung verfügen.

vorlag. Leistungen arbeitsvertraglicher Natur durften von den Wohlfahrtsfonds nach der bisherigen strengen Praxis nur in einer Härtefallsituation des Arbeitnehmenden erbracht werden, selbst wenn sich der Arbeitgeber nicht zu einer solchen Leistung verpflichtet hatte und sie vom Stiftungszweck gedeckt war. Andernfalls hatte der Wohlfahrtsfonds sie vom Arbeitgeber zurückzufordern.⁴

Mit der Pa. Iv. Schneeberger 19.456 «Leistungen zur Prävention sind im heutigen Umfeld eine wichtige Aufgabe von Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen» sollen Härtefälle präventiv verhindert und ihr Zweckverständnis einer sich wandelnden Gesellschaft angepasst werden können.⁵ Der Gesetzgeber nahm diese Anliegen der Wohlfahrtsfonds auf und verabschiedete die Gesetzesänderung im Juni 2024 ohne Gegenstimme (bei nur einer Enthaltung) – trotz kritischer Stellungnahme des Bundesrats.⁶ Bereits mit der Änderung von Art. 89a Abs. 6 ff. ZGB im April 2016 hatte der

Gesetzgeber die sozialpolitisch wichtige Bedeutung der Wohlfahrtsfonds anerkannt.

Gesetzesänderung

Die Änderung von Art. 89a Abs 8 Ziff. 4 (siehe Infobox) ist seit dem 1. Januar 2025 in Kraft. Damit Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen davon profitieren können, müssen sie ihre Stiftungsurkunde anpassen. Die Änderung ist von der zuständigen Aufsichtsbehörde zu verfügen. Das bereits geäußerte Vermögen darf für die erweiterte Zwecksetzung verwendet werden.⁷ Es empfiehlt sich, dass der Stiftungsrat im Zuge der Zweck-erweiterung die ganze Stiftungsurkunde überprüft.

Während Wohlfahrtsfonds bisher nur freiwillige Leistungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Tod und Invalidität sowie zur Finanzierung anderer Personalfürsorgeeinrichtungen der Destinatäre oder – in Härtefällen – Unterstützungsleistungen erbringen durften, hat der Gesetzgeber den Leistungsbe- reich für Wohlfahrtsfonds mit der jüngsten Gesetzeserweiterung moderat erweitert: Wohlfahrtsfonds dürfen neu auch Leistungen bei Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit ausserhalb einer Notlage, Massnahmen zur Aus- oder Weiterbildung, Leistungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gesundheitsförderung und zur Prävention an

⁴ Vgl. BGER 9C_657/2018 vom 10. Mai 2019 (ähnlich auch BVGer A-5358/2016 vom 1. Mai 2017): Die Zahlung von ein bis zwei Monatslöhnen an die gekündigten Arbeitnehmenden durch einen Wohlfahrtsfonds im Rahmen eines durch die Sozialpartner ausgehandelten Sozialplans ohne Prüfung des individuellen Härtefalls entspricht einer Abgangsentschädigung und einem verbotenen Rückfluss von Mitteln an den Arbeitgeber.

⁵ Parlamentarische Initiative Schneeberger: bit.ly/3RtjEEB

⁶ Stellungnahme des Bundesrats vom 1. November 2023, BBl 2023 2481.

⁷ SchlT Art. 6bis ZGB.

ihre Destinatäre gewähren. Der Bereich der «beruflichen Vorsorge im weiteren Sinn» ist auf diese Leistungskategorien beschränkt. Die in den Materialien zur Gesetzesrevision aufgeführten Beispiele sind indes nicht abschliessend zu verstehen.⁸

Der Stiftungsrat des Wohlfahrtsfonds entscheidet über die Leistungen nach pflichtgemässen Ermessen. Wohlfahrtsfonds haben bei der Leistungsgewährung die verfassungsmässigen Rechte wie das Prinzip der sinngemässen Gleichbehandlung und Angemessenheit oder das Willkürverbot zu beachten. Im Bereich der neuen Leistungskategorien kann, nach Meinung der Autorin, den Wohlfahrtsfonds auch die Möglichkeit offenstehen, abänderbare reglementarische Bestimmungen zu erlassen, da diese Leistungen der «beruflichen Vorsorge im weiteren Sinn» nicht unter das Freizügigkeitsgesetz (FZG) fallen. Es sollen z.B. nach sozialen Kriterien abgestufte Pauschalierungen möglich sein (z.B. für einen Zustupf an Kita-Kosten oder Krankenversicherungsbeiträge von Destinatären).

Der Gesetzgeber hat bewusst keine präzisierende Verordnung zu den neuen Leistungskategorien erlassen. Die Konferenz der BVG- und Stiftungsaufsichtsbehörden hat ihr Merkblatt zu den Leistungen von Wohlfahrtsfonds vom April 2021 zurückgezogen, da es aufgrund der Gesetzesänderung in etlichen Bereichen überholt ist. Es ist zu erwarten, dass die OAK BV ihre Weisung «Wohlfahrtsfonds gemäss Art. 89a Abs. 7 ZGB»⁹ ergänzen wird. Dies gilt es abzuwarten.

Zu den neuen Leistungskategorien

Für die bisher zulässigen Leistungsbereiche «Alter, Tod, Invalidität», «Finanzierung anderer Personalfürsorgestiftungen» und «Härtefallleistungen» kann auf die bisherige Praxis verwiesen werden. Unter «Härtefallleistungen» können auch kollektive Härtefallsituationen subsumiert werden, z.B. die Aufstockung der Kurzarbeitsentschädigung.¹⁰

⁸ Zu den Beispielen vgl. auch Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des (SGK) Nationalrats vom 31. August 2023, BBl 2023 2077.

⁹ W-02/2016 vom 1. November 2016/1. Februar 2019.

¹⁰ Vgl. z.B. Mitteilung der OAK BV M-02/2020 «Leistungen von Wohlfahrtsfonds bei Kurzarbeit als Folge der Corona-Pandemie».

Ein Anliegen der Revision war, dass Wohlfahrtsfonds Leistungen zur Prävention erbringen dürfen, d.h. beispielsweise die Kosten für eine externe Anlaufstelle übernehmen dürfen, die ihre Destinatäre bei finanziellen oder sonstigen Problemen kontaktieren können (Sozialberatung). Dies dient den Wohlfahrtsfonds zur Erfassung und Prüfung von Härtefällen. Auch die Finanzierung von Case-Managements zur Vermeidung von IV-Fällen, von Outplacement-Massnahmen in Kündigungsfällen (wie externe Unterstützung bei der Stellensuche, Umschulung und Weiterbildung) oder der Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmenden ist neu möglich.

Massnahmen zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind grundsätzlich selbsterklärend. Unter letztere fallen z.B. Leistungen an Kinderbetreuungs- oder Schulkosten, eine finanzielle Beteiligung an Ausbildungskosten von Kindern von Mitarbeitenden oder auch zur Unterstützung der Pflege von (älteren) Angehörigen.

Unter den Massnahmen zur Gesundheitsförderung können z.B. Gesundheitschecks, Massnahmen für eine gesunde Ernährung oder zur Förderung körperlicher Aktivitäten verstanden werden. Nach Meinung der Autorin sind auch ein Zustupf an die Krankenkassenprämie nach sozialen Kriterien, Interventionen gegen Mobbing am Arbeitsplatz oder der Prämienbeitrag für eine höhere Spitalkategorie nach einem Unfall für die Belegschaft möglich.

Generell können Wohlfahrtsfonds bei Entlassungen als Massnahmen gegen die Arbeitslosigkeit neu ein Outplacement oder Umschulungen bzw. Weiterbildungen finanzieren oder die Arbeitslosenentschädigung aufstocken. Mit dem Verlust des Arbeitsplatzes scheidet ein Arbeitnehmer zwar aus dem Wohlfahrtsfonds aus, jedoch sind befristete Massnahmen zur Abfederung des Risikos Arbeitslosigkeit nach Meinung der Autorin zulässig, um einem diesbezüglichen Stiftungszweck genügend Rechnung zu tragen.

Im Rahmen von Sozialplänen oder eigenen sozialen Auffangmassnahmen kann ein Wohlfahrtsfonds solche Leistungen, nebst Einlagen in die Pensionskasse oder auch vorzeitige Pensionierungen, (mit)-

Art. 89a Abs. 8 Ziff. 4 ZGB

Für Personalfürsorgestiftungen nach Absatz 7 gelten zudem die folgenden Bestimmungen:

Sie können:

- zur Finanzierung anderer Personalfürsorgeeinrichtungen beitragen;
- Leistungen in Notlagen, bei Krankheit, Unfall, Invalidität oder Arbeitslosigkeit, für Massnahmen zur Aus- und Weiterbildung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gesundheitsförderung und Prävention ausrichten; in diesen Fällen sind auch die Artikel 80, 81 Absatz 1 und 83 BVG anwendbar.

SchlT Art. 6c^{bis} ZGB

3. Personalfürsorgestiftungen

Die zuständige Aufsichtsbehörde kann auf Antrag des obersten Stiftungsorgans den Zweck einer vor dem Inkrafttreten der Änderung vom 14. Juni 2024 errichteten Personalfürsorgestiftung nach Art. 89a Abs. 7 ändern, wenn die Änderung des Zwecks in dessen Erweiterung um die Leistungen nach Art. 89a Abs. 8 Ziff. 4 besteht.

finanzieren. Nach Meinung der Autorin muss es ihm, entgegen der bisherigen Praxis, auch möglich sein, für eine Verlängerung der Kündigungsfrist finanziell aufzukommen oder einen nach objektiven Kriterien pauschalierten Barbetrag an die scheidenden Arbeitnehmenden zu leisten. Mit solchen sozialen Auffangmassnahmen oder Leistungen im Rahmen eines Sozialplans können die Anwartschaften des scheidenden Kollektivs gegenüber dem Wohlfahrtsfonds abgefunden werden. Von der Durchführung einer Teilliquidation beim Wohlfahrtsfonds kann diesfalls abgesehen werden.

AHV-Beitragspflicht prüfen

Leistungen von Wohlfahrtsfonds unterliegen grundsätzlich der paritätischen Beitragspflicht beim Arbeitgeber, sofern nicht eine Ausnahmebestimmung gemäss der AHVV vorliegt.¹¹ Wohlfahrtsfonds

dürfen dem Arbeitgeber jedoch die AHV-Beiträge auf ihren Leistungen zurück-erstatte¹².

Schritt in die richtige Richtung

Aus Sicht der Wohlfahrtsfonds und ihrer Destinatäre ist die Gesetzesänderung zu begrüßen. Wohlfahrtsfonds werden damit neue Leistungsmöglichkeiten für ihre Arbeitnehmenden und rentenbeziehenden Personen einberaumt, die mit überschaubarem Aufwand durchführbar sind. Es empfiehlt sich, dass sich der Stiftungsrat Gedanken zur Leistungsstrategie seines Wohlfahrtsfonds macht. Ob der weitere Rückgang von Wohlfahrtsfonds damit gestoppt werden kann, wird die Zukunft weisen. |

¹¹ BGE 137 V 321.

¹² Weisung OAK BV W-02/2016 «Wohlfahrtsfonds gemäss Art. 89a Abs. 7 ZGB».



Yolanda Müller

Rechtsanwältin,
CAS Berufliche Vorsorge (IRP-HSG)
c/o DUFOUR Advokatur AG, Basel
Vorstandsmitglied PatronFonds

Fonds de bienfaisance à prestations discrétionnaires

Nouvelles possibilités de prestations

Désormais, les fonds de bienfaisance à prestations discrétionnaires peuvent également apporter une aide en cas de maladie, d'accident ou de chômage, même en dehors d'une situation de détresse. Ils peuvent en outre allouer des mesures de formation ou de formation continue, de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de promotion de la santé et de prévention. L'art. 89a al. 8 ch. 4 CC est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Auteur: **Yolanda Müller**

Art. 89a al. 8 ch. 4 CC

Les fondations de prévoyance visées à l'al. 7 sont en outre régies par les dispositions suivantes:

elles peuvent:

- contribuer au financement d'autres institutions de prévoyance en faveur du personnel;
- allouer des prestations dans des situations de détresse, de maladie, d'accident, d'invalidité ou de chômage, ou pour des mesures de formation et de formation continue, de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle ainsi que de promotion de la santé et de prévention; dans ces cas, les art. 80, 81 al. 1 et 83 LPP sont également applicables.

Tit. fin. art. 6c^{bis} CC

3. Fondations de prévoyance en faveur du personnel

L'autorité de surveillance compétente peut, sur demande de l'organe suprême de la fondation, modifier le but d'une fondation de prévoyance en faveur du personnel au sens de l'art. 89a al. 7 créée avant l'entrée en vigueur de la modification du 14 juin 2024, lorsque la modification du but consiste en son extension aux prestations visées à l'art. 89a al. 8 ch. 4.

Les fonds de bienfaisance font traditionnellement partie de la prévoyance professionnelle. En 2020, il existait encore en Suisse 965 fonds de bienfaisance à prestations discrétionnaires représentant une fortune de 4.56 milliards de francs.¹

Les fonds de bienfaisance selon l'art. 89a al. 7 CC n'ont pas de règlement de prévoyance, car ils fournissent des prestations discrétionnaires. Ce faisant, ils doivent respecter les principes d'égalité de traitement et d'adéquation par analogie.² Ils ne doivent assumer aucun engagement de l'employeur. C'est ce qui ressort de l'art. 80 al. 1 et 2 LPP, selon lequel l'exonération fiscale des institutions de prévoyance non inscrites est subordonnée au fait que leur revenu et leur fortune servent exclusivement à la prévoyance professionnelle.³

Jusqu'à présent, les fonds de bienfaisance pouvaient fournir des prestations volontaires contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité ainsi que des prestations d'as-

sistance dans des situations de détresse telles que la maladie, l'accident et le chômage. Ce cadre de prestations réglementaire s'est avéré trop étroit et trop coûteux pour les fonds de bienfaisance. Les prestations versées à la caisse de pension (p.ex. mesures pour l'abaissement du taux d'intérêt technique ou du taux de conversion, pour une rémunération plus élevée des capitaux d'épargne ou une allocation de renchérissement pour les rentes, pour le financement d'un découvert ou pour des vacances ou réductions de cotisations limitées dans le temps) ont rapidement épuisé les moyens des fonds de bienfaisance.

En revanche, s'agissant de l'octroi de prestations pour les cas de rigueur, les fonds de bienfaisance ont fait preuve de retenue, parce que l'examen de tels cas est fastidieux et que le traitement des futurs cas doit être identique par analogie. Lorsqu'une prestation d'un fonds de bienfaisance n'était pas versée à l'institution de prévoyance, mais en espèces, il fallait au préalable vérifier soigneusement s'il s'agissait d'une prestation relevant du contrat de travail ou du droit de la prévoyance. Selon la pratique stricte en vigueur jusqu'à présent, les fonds de bienfaisance ne pouvaient allouer des prestations relevant du contrat de travail que dans une situation de rigueur du travailleur, même si l'employeur ne s'était

¹ Office fédéral de la statistique, Actualités OFS, 13 Sécurité sociale, Les fonds de bienfaisance en Suisse en 2020.

² Art. 89a al. 8 ch. 3, CC.

³ Pour le traitement fiscal, cf. art. 89a al. 7 ch. 10, CC avec un renvoi aux art. 80, 81 al. 1 et 83 LPP.

TAKE AWAYS

- La révision de la loi offre aux fonds de bienfaisance à prestations discrétionnaires de nouvelles possibilités de prestations pour leurs travailleurs et bénéficiaires de rentes.
- Elle est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025.
- Pour pouvoir en faire usage, le but de la fondation doit être modifié dans l'acte. À cet effet, le conseil de fondation doit adresser une demande à l'autorité de surveillance compétente. Celle-ci doit décider de la modification de l'acte.

pas engagé à verser une telle prestation et qu'elle était couverte par le but de la fondation. Dans le cas contraire, le fonds de bienfaisance devait en demander le remboursement à l'employeur.⁴

L'iv. pa. Schneeberger 19.456 « Les prestations versées à des fins de prévention sont une tâche importante des fondations patronales de bienfaisance » vise à prévenir les cas de rigueur et à adapter leur conception du but à une société en mutation.⁵ Le législateur a tenu compte de ces préoccupations des fonds de bienfaisance et a adopté la modification de la loi en juin 2024 à l'unanimité (avec une seule abstention), malgré la prise de position critique du Conseil fédéral.⁶ Dès la modification de l'art. 89a al. 6 ss CC en avril 2016, le législateur avait reconnu l'importance sociale des fonds de bienfaisance.

⁴ Cf. TF 9C_657/2018 du 10 mai 2019 (également similaire TAF A-5358/2016 du 1^{er} mai 2017): le versement d'un à deux mois de salaire aux travailleurs licenciés par un fonds de bienfaisance dans le cadre d'un plan social négocié par les partenaires sociaux sans examen du cas de rigueur individuel correspond à une indemnité de départ et à une réaffectation interdite de fonds à l'employeur.

⁵ Initiative parlementaire Schneeberger: bit.ly/4k1N6OI

⁶ Prise de position du Conseil fédéral du 1^{er} novembre 2023, FF 20232481.

Modification de la loi

La modification de l'art. 89a al. 8 ch. 4 (voir encadré) est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025. Pour que les fonds de bienfaisance à prestations discrétionnaires puissent en profiter, ils doivent adapter leur acte de fondation. La modification doit être décidée par l'autorité de surveillance compétente. La fortune déjà accumulée peut être utilisée pour le but élargi.⁷ Il est recommandé que le conseil de fondation vérifie l'ensemble de l'acte de fondation dans le cadre de l'élargissement du but.

Alors que les fonds de bienfaisance ne pouvaient jusqu'à présent allouer que des prestations facultatives contre les conséquences économiques de la vieillesse, du décès et de l'invalidité ainsi que pour financer d'autres institutions de prévoyance en faveur du personnel des destinataires ou, dans des cas de rigueur, des prestations d'assistance, le législateur a légèrement étendu le domaine des prestations pour les fonds de bienfaisance lors du dernier élargissement de la loi: désormais, les fonds de bienfaisance peuvent également octroyer à leurs destinataires des prestations en cas de maladie, d'accident ou de chômage en dehors d'une situation de détresse, des mesures de formation ou de formation continue, des prestations permettant de concilier vie familiale et vie profession-

⁷ Tit. fin. art. 6c^{bis} CC.

nelle ainsi que des prestations de promotion de la santé et de prévention. Le domaine de la «prévoyance professionnelle au sens large» se limite à ces catégories de prestations. Les exemples cités dans les documents relatifs à la révision de la loi ne sont toutefois pas exhaustifs.⁸

Le conseil de fondation du fonds de bienfaisance décide des prestations selon son appréciation. Lors de l'octroi de prestations, les fonds de bienfaisance doivent respecter les droits constitutionnels tels que le principe de l'égalité de traitement et de l'adéquation par analogie ou l'interdiction de l'arbitraire. Dans le domaine des nouvelles catégories de prestations, l'autrice estime que les fonds de bienfaisance peuvent également avoir la possibilité d'édicter des dispositions réglementaires modifiables, car ces prestations de la «prévoyance professionnelle au sens large» ne relèvent pas de la loi sur le libre passage (LFLP). Des forfaits échelonnés en fonction de critères sociaux doivent par exemple être possibles (p.ex. pour un coup de pouce aux frais de crèche ou les cotisations d'assurance-maladie des destinataires).

Le législateur n'a délibérément pas édicté d'ordonnance précisant les nouvelles catégories de prestations. La Conférence des autorités de surveillance LPP et des fondations a retiré son mémento sur les prestations des fonds de bienfaisance d'avril 2021, car il est obsolète dans de nombreux domaines en raison de la modification de la loi. Il faut s'attendre à ce que la CHS PP complète sa directive «Fonds de bienfaisance visés par l'art. 89a al. 7 CC».⁹ Il faut attendre de voir.

À propos des nouvelles catégories de prestations

Pour les domaines de prestations jusque-là autorisés «Vieillesse, décès, invalidité», «Financement d'autres fondations de prévoyance en faveur du personnel» et «Prestations pour cas de rigueur», il est possible de se référer à la pratique actuelle. Les «prestations pour cas de rigueur» peuvent également en-

globes les situations collectives de cas de rigueur, p.ex. l'augmentation de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.¹⁰

L'une des préoccupations de la révision était que les fonds de bienfaisance puissent fournir des prestations de prévention, par exemple la prise en charge des coûts d'un point de contact externe que leurs destinataires peuvent contacter en cas de problèmes financiers ou autres (conseil social). Cela permet aux fonds de bienfaisance d'enregistrer et d'examiner les cas de rigueur. Le financement du Case Management visant à éviter les cas AI, des mesures d'outplacement en cas de licenciement (telles que le soutien externe dans la recherche d'emploi, la reconversion et la formation continue) ou de l'intégration des travailleurs ayant des atteintes à la santé est désormais possible.

Les mesures relatives à la formation initiale et continue ainsi qu'à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont en principe explicites. Ces dernières comprennent p.ex. les prestations pour les frais de garde d'enfants ou de scolarité, une participation financière aux frais de formation des enfants des collaborateurs ou encore le soutien aux soins de proches (âgés).

Les mesures de promotion de la santé englobent p.ex. les bilans de santé, les mesures favorisant une alimentation saine ou la promotion de l'activité physique. Selon l'autrice, un coup de pouce à la prime d'assurance-maladie selon des critères sociaux, des interventions contre le harcèlement au travail ou une contribution aux primes pour une catégorie hospitalière supérieure après un accident sont également possibles pour le personnel.

De manière générale, les fonds de bienfaisance peuvent financer un outplacement, une reconversion ou une formation continue en cas de licenciement ou une augmentation des indemnités de chômage. En perdant son emploi, un salarié quitte certes le fonds de bienfaisance, mais l'autrice estime que des mesures

temporaires visant à atténuer le risque de chômage sont autorisées afin de tenir suffisamment compte du but de la fondation à cet égard.

Dans le cadre de plans sociaux ou de mesures d'atténuation sociales propres, un fonds de bienfaisance peut (co)financer de telles prestations, en plus des versements dans la caisse de pension ou des retraites anticipées. Selon l'autrice, contrairement à la pratique actuelle, il doit également être possible de prendre en charge financièrement une prolongation du délai de congé ou de verser un montant forfaitaire en espèces aux salariés sortants selon des critères objectifs. De telles mesures sociales d'atténuation ou prestations dans le cadre d'un plan social permettent de compenser les droits expectatifs du collectif sortant vis-à-vis du fonds de bienfaisance. Dans ce cas, il est possible de renoncer à procéder à une liquidation partielle du fonds de bienfaisance.

Vérifier l'obligation de cotiser à l'AVS

Les prestations des fonds de bienfaisance sont en principe soumises à l'obligation paritaire de cotiser auprès de l'employeur, pour autant qu'il n'existe pas de disposition d'exception selon le RAVS.¹¹ Les fonds de bienfaisance peuvent toutefois rembourser à l'employeur les cotisations AVS sur leurs prestations.¹²

Un pas dans la bonne direction

Du point de vue des fonds de bienfaisance et de leurs destinataires, la modification de la loi doit être saluée. Les fonds de bienfaisance se voient ainsi offrir de nouvelles possibilités de prestations à leurs employés et aux bénéficiaires de rentes, qui sont réalisables moyennant une charge de travail raisonnable. Il est recommandé que le conseil de fondation réfléchisse à la stratégie de prestations de son fonds de bienfaisance. L'avenir nous dira si la poursuite du recul des fonds de bienfaisance pourra ainsi être stoppée. |

⁸ Pour les exemples, cf. également le rapport de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS) du 31 août 2023, FF 20232077.

⁹ D-02/2016 du 1^{er} novembre 2016/1^{er} février 2019.

¹⁰ Cf. p.ex. les communications de la CHS PP C-02/2020 «Prestations du fonds de bienfaisance en cas de chômage partiel dû à la pandémie de coronavirus».

¹¹ ATF 137 V 321.

¹² Directive CHS PP D-02/2016 «Fonds de bienfaisance visés par l'art. 89a al. 7 CC».