

GE_GERICHTE A/395/2024 vom 8. April 2025

GE Cour de justice, 2025-04-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_395_2024

FR: GE_GERICHTE A/395/2024 du 8 avril 2025

IT: GE_GERICHTE A/395/2024 del 8 aprile 2025

Erwägungen

E. 1.1

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. b de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales connaît, en instance unique, des contestations relatives à la prévoyance professionnelle opposant institutions de prévoyance, employeurs et ayants droit, y compris en cas de divorce ou de dissolution du partenariat enregistré, ainsi qu'aux prétentions en responsabilité (art. 331 à 331e de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO, Code des obligations - RS 220] ; art. 52, 56a al. 1, et art. 73 LPP ; ancien art. 142 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 [CC ■ RS 210]). Aux termes de l'art. 73 LPP, chaque canton désigne un tribunal qui connaît, en dernière instance cantonale, des contestations opposant institutions de prévoyance, employeurs et ayants droit (al. 1, 1^{ère} phr.). Le for de l'action est au siège ou domicile suisse du défendeur ou au lieu de l'exploitation dans lequel l'assuré a été engagé (al. 3). En l'espèce, le litige a trait à la fixation de la rente d'invalidité de la prévoyance professionnelle de la demanderesse et ressortit donc, quant à sa matière, de la compétence de la chambre de céans. Par ailleurs, l'employeuse de la demanderesse est sise dans le canton de Genève, de sorte que la compétence ratione loci de la chambre de céans, qui n'est par ailleurs pas remise en cause par les parties, est aussi donnée.

E. 1.2

L'ouverture de l'action prévue à l'art. 73 al. 1 LPP n'est soumise, comme telle, à l'observation d'aucun délai (Raymond SPIRA, *Le contentieux des assurances sociales fédérales et la procédure cantonale*, Recueil de jurisprudence neuchâteloise, 1984). La demande respecte en outre la forme prévue à l'art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Partant, elle est recevable.

E. 1.3

En matière de prévoyance professionnelle, le juge saisi d'une action doit se prononcer sur l'existence ou l'étendue d'un droit ou d'une obligation dont une partie prétend être titulaire contre l'autre partie ; l'objet du litige devant la juridiction cantonale est ainsi déterminé par l'action introduite par une partie (maxime de disposition) et cas échéant par l'action reconventionnelle de la ou des parties défenderesses (arrêts du Tribunal fédéral B 91/05 du 17 janvier 2007 consid. 2.1 et B 72/04 du 31 janvier 2006 consid. 1.1). Dans le cadre de l'objet du litige, en dérogation à la maxime de disposition, le juge n'est pas lié par les conclusions des parties ; il peut ainsi adjuger plus ou moins, à condition de respecter leur droit d'être entendues (ATF 135 V 23 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral B 59/03 du 30 décembre 2003 consid. 4.1). En l'occurrence, au vu des conclusions prises par la demanderesse dans ses différentes écritures, le litige porte sur le calcul de la rente d'invalidité devant lui être servie par la défenderesse, tant en ce qui concerne la rente

réglementaire que la rente de la prévoyance professionnelle obligatoire, ainsi que sur la date de début du versement de la rente. La défenderesse n'ayant, pour sa part, pas formellement élevé de manière reconventionnelle des prétentions contre la demanderesse ou son employeuse, il n'y a pas lieu de traiter sa conclusion subsidiaire visant à ce qu'un délai lui soit octroyé pour calculer les primes supplémentaires qui seraient dues par ces dernières, dans l'hypothèse où la demande venait à être admise.

E. 2.1

Il convient, dans un premier temps, d'examiner les griefs élevés par la demanderesse en rapport avec le calcul de la rente surobligatoire, celle-ci englobant la part obligatoire due en vertu de la LPP.

E. 2.2

La demanderesse soutient tout d'abord que la rente surobligatoire d'invalidité devrait être calculée en fonction du revenu annuel moyen déterminant pris en considération par l'OAI, soit CHF 86'040.-. Elle invoque à cet égard la jurisprudence en matière de force contraignante des évaluations de l'assurance-invalidité, selon laquelle, lorsqu'une institution de prévoyance reprend, explicitement ou par renvoi, la définition de l'invalidité de la LAI, elle est en principe liée, lors de la survenance du fait assuré, par l'estimation des organes de l'AI, sauf lorsque cette estimation paraît insoutenable. Il ne serait en l'occurrence pas insoutenable de se référer au revenu annuel moyen pris en considération par l'OAI, dans la mesure où ses revenus réels étaient en moyenne plus élevés les années précédant la survenance de l'incapacité de travail que durant la seule année 2019 prise en considération par la défenderesse. La demanderesse se méprend sur la portée de la jurisprudence qu'elle invoque. Aux termes de celle-ci, les constatations de l'assurance-invalidité sont contraignantes pour les institutions de prévoyance, à certaines conditions, en ce qui concerne la fixation du taux d'invalidité et la date de survenance de l'incapacité de travail invalidante (ATF 118 V 35). Cette jurisprudence est donc pertinente dans le cadre de l'application des art. 23 et 24 al. 1 LPP traitant du droit aux prestations et du degré de la rente. Or, ces éléments ne sont en l'occurrence pas litigieux, la défenderesse s'en étant tenue au taux d'invalidité déterminé par l'OAI (à savoir 40%, donnant droit à un quart de rente), ainsi qu'à la date de survenance de l'incapacité de travail. Ce grief doit donc être rejeté.

E. 2.3

La prévoyance professionnelle surobligatoire obéit aux principes juridiques suivants. En matière de prévoyance surobligatoire, les institutions de prévoyance sont libres, dans les limites de la loi, d'adopter le régime de prestations et le financement qui leur conviennent (cf . art. 49 LPP). Dans ce cas, le salaire assuré est déterminé par les statuts ou le règlement de la caisse de pension (arrêt du Tribunal fédéral B 42/03 du 16 octobre 2003 consid. 3.1). Les institutions de prévoyance qui prévoient des prestations supérieures aux exigences minimales que fixent les art. 7 à 47a LPP, à savoir qui pratiquent la prévoyance surobligatoire ou plus étendue, sont dites enveloppantes (arrêt du Tribunal fédéral 9C_951/2015 du 29 septembre 2016 consid. 3.1). Le régime de la prévoyance professionnelle surobligatoire permet d'assurer la part de salaire dépassant la limite supérieure du salaire coordonné selon l'art. 8 al. 1 LPP (Thomas GÄCHTER/Kaspar SANER in Jacques-André SCHNEIDER/Thomas GEISER/Thomas GÄCHTER [édit.], Commentaire LPP et LFLP, 2 e éd. 2020, n. 10 ad art. 49 LPP). L'art. 8 al. 1 LPP se réfère au salaire annuel selon l'art. 7 al. 1 LPP, de sorte que le salaire coordonné n'est calculé qu'en

considération des revenus obtenus auprès du même employeur (Jürg BRECHBÜHL/Maya GECKELER HUNZIKER, in Jacques-André SCHNEIDER/Thomas GEISER/Thomas GÄCHTER [édit.], Commentaire LPP et LFLP, 2 e éd. 2020, n. 7 ad art. 8 LPP).

Conformément à l'art. 7 LPP, les salariés auxquels un même employeur verse un salaire annuel supérieur à la limite prévue par cette disposition sont soumis à l'assurance obligatoire pour les risques de décès et d'invalidité dès le 1^{er} janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 17 ans et, pour la vieillesse, dès le 1^{er} janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 24 ans (al. 1). Est pris en considération le salaire déterminant au sens de la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants du 20 décembre 1946 (LAVS - RS 831.10). Le Conseil fédéral peut admettre des dérogations (al. 2). L'art. 5 al. 2 LAVS énonce que le salaire déterminant comprend toute rémunération pour un travail dépendant, fourni pour un temps déterminé ou indéterminé. Il englobe les allocations de renchérissement et autres suppléments de salaire, les commissions, les gratifications, les prestations en nature, les indemnités de vacances ou pour jours fériés et autres prestations analogues, ainsi que les pourboires, s'ils représentent un élément important de la rémunération du travail. L'art. 7 al. 2 LPP, selon lequel les notions de salaire sont en principe identiques dans l'AVS et dans la prévoyance professionnelle exprime l'idée de coordination du système de prévoyance du premier et du deuxième pilier, les deux assurances se fondant sur la même notion de salaire (Jürg BRECHBÜHL/Maya GECKELER HUNZIKER, op. cit. , n. 5 ad art. 7 LPP). Sur la base de la délégation de compétence contenue à l'art. 7 al. 2 LPP, le Conseil fédéral a édicté l'art. 3 de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 18 avril 1984 (OPP 2 - RS 831.441.1), dont l'al. 1 prévoit que l'institution de prévoyance peut, dans son règlement, s'écarter comme il suit du salaire déterminant dans l'AVS : elle peut faire abstraction d'éléments de salaire de nature occasionnelle (let. a) ; elle peut fixer d'avance le salaire coordonné annuel à partir du dernier salaire annuel connu ; les changements déjà convenus au moment de la fixation du salaire coordonné seront pris en considération (let. b) ; elle peut, dans les professions où les conditions d'occupation et de rétribution sont irrégulières, déterminer le salaire coordonné de manière forfaitaire selon le salaire moyen de chaque catégorie professionnelle (let. c). Ces différentes variantes visent à faciliter la prévoyance professionnelle et peuvent être utilisées seules ou de façon combinée (Jürg BRECHBÜHL/Maya GECKELER HUNZIKER, op. cit. , n. 9 ad art. 8 LPP ; arrêt du Tribunal fédéral B 58/00 du 30 avril 2002 consid. 2b). En particulier, l'art. 3 al. 1 let. b OPP 2 permet de fixer d'avance le salaire coordonné à partir du dernier salaire annuel connu. Une réglementation prévoyant de se baser non pas sur le salaire de l'année précédente, mais sur le salaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année, est également possible. Dans les deux cas, seules les modifications convenues en début d'année peuvent être prises en considération, c'est-à-dire les augmentations ou réductions de salaire déjà connues en début d'année et non pas les adaptations effectuées de façon imprévue. Si le salaire annuel change en cours d'année, la modification peut ne pas être prise en considération. Il s'agit d'une fixation *praenumerando* , qui a pour conséquence que le salaire coordonné diffère du salaire AVS, lorsque des modifications de salaire non convenues et imprévues apparaissent en cours d'année. Les institutions de prévoyance sont cependant libres de prévoir dans leurs règlements que le salaire coordonné sera adapté en conséquence lors d'une augmentation ou d'une diminution du salaire annuel en cours d'année. Ces principes trouvent toutefois leur limite en cas de modification qualitative des rapports de travail, par exemple, lorsqu'un rapport de travail se basant sur une activité à temps partiel avec un salaire horaire est converti en un emploi à temps complet avec un salaire mensuel et que cette modification a

un caractère durable. Dans ce cas, le salaire coordonné doit être recalculé après la modification et converti sur l'année (Jürg BRECHBÜHL/Maya GECKELER HUNZIKER, op. cit., n. 11 et 12 ad art. 8 LPP et les références ; ATF 140 V 145 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_115/2008 et 9C_134/2008 du 23 juillet 2008 consid. 4.3). En règle générale, le salaire assuré dans le cadre de la prévoyance plus étendue est défini par les dispositions réglementaires de l'institution de prévoyance. Le plus souvent, il est fait renvoi à la notion de salaire déterminant au sens de la LAVS (art. 5 al. 2 LAVS). Si une institution de prévoyance entend déroger à cette notion dans le but, notamment, d'exclure certains éléments de rémunération, elle doit le faire par la voie réglementaire. Faute pour l'institution de prévoyance d'avoir été associée à la négociation d'un tel accord, le contrat de travail ne saurait permettre d'exclure l'un ou l'autre élément de rémunération du salaire assuré au titre de la prévoyance professionnelle. Pour être valable, un accord contractuel entre employeur et employés à ce propos doit nécessairement être traduit dans le droit de la prévoyance et transcrit au niveau réglementaire. Autrement dit, le règlement de prévoyance doit clairement distinguer les éléments de salaire qui sont assurés de ceux qui ne le sont pas (ATF 140 V 145 consid. 3.2 et les références).

E. 2.4

En matière de prestations surobligatoires, l'assuré est lié à l'institution de prévoyance par un contrat innommé (sui generis), dit de prévoyance, et se soumet, expressément ou par actes concluants, au règlement de prévoyance de l'institution (ATF 127 V 301 consid. 3a ; ATAS/1041/2013 du 19 décembre 2023 consid. 10.1). Comme tout contrat, le règlement de prévoyance doit être interprété selon les règles générales sur l'interprétation des contrats (ATF 129 V 145 consid. 3.1 ; 127 V 301 consid. 3a). Il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1 CO), ce qui en matière de prévoyance professionnelle vaut avant tout pour les conventions contractuelles particulières. Lorsque cette intention ne peut être établie, il faut tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations selon le sens que le destinataire de celles-ci pouvait et devait raisonnablement leur donner selon les règles de la bonne foi (principe de la confiance). L'interprétation en application de ce principe, dite objective ou normative, consiste à établir le sens que chacune des parties pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Pour ce faire, il convient de partir du texte du contrat (ou du règlement) avant de l'examiner dans son contexte ; dans ce dernier cas, toutes les circonstances ayant précédé ou accompagné sa conclusion doivent être prises en considération (arrêt du Tribunal fédéral 9C_500/2014 du 18 décembre 2014 consid. 4.1). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). À titre subsidiaire, il peut également être tenu compte du mode d'interprétation spécifique aux conditions générales, notamment la règle de la clause ambiguë (in dubio contra stipulatorem) (ATF 140 V 145 consid. 3.3 et les références).

E. 2.5

En l'occurrence, les dispositions réglementaires topiques sont ancrées tant dans le règlement de prévoyance que dans le règlement de la caisse. En vertu de l'art. 1.3 du règlement de prévoyance de la défenderesse, pour chaque employeur affilié, il existe en effet, au sein de la fondation, une caisse de prévoyance séparée. Le règlement de la caisse, qui fait partie intégrante du règlement de prévoyance, définit notamment les prestations de prévoyance assurées et le montant des cotisations (art. 1.4). S'agissant de la version des deux règlements

à prendre en considération, il n'est pas contesté que celui adopté par la caisse en 2015, n'ayant pas fait l'objet de modification, est applicable. Concernant le règlement de prévoyance de la défenderesse, celle-ci a précisé que l'édition de 2020 était entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, soit avant le début de l'incapacité de travail dont la cause a entraîné l'invalidité de la demanderesse. La version de janvier 2020 du règlement de prévoyance est ainsi applicable. Selon les dispositions du règlement de prévoyance, une invalidité entre 40% et 50% donne droit à un quart de rente (art. 20.2.1). Le salaire annoncé est le salaire AVS prévisible auprès de l'employeur affilié. Celui-ci résulte du dernier salaire AVS connu. Il est tenu compte des changements intervenus ou convenus pour l'année en cours mais non des revenus occasionnels. Le règlement de la caisse peut prévoir une autre définition du salaire annoncé ainsi que des circonstances particulières qui impliquent une nouvelle fixation du salaire annoncé (art. 5.1). Le salaire assuré est celui décrit dans le règlement de la caisse (art. 6.1). S'agissant du règlement de la caisse de prévoyance de l'employeuse, il contient les dispositions suivantes : Art. 3 : salaire annoncé 3.1 Le salaire annoncé est le salaire AVS prévisible. Celui-ci résulte du dernier salaire AVS connu. Il est tenu compte des changements intervenus ou convenus pour l'année en cours mais non des revenus occasionnels. Art. 4 : salaire assuré 4.1 Le salaire annuel assuré correspond au salaire annoncé, mais au plus à la limite supérieure LAA [loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 (LAA - RS 832.20)], moins un montant de coordination. 4.2 Le montant de coordination correspond au montant fixé par le Conseil fédéral. Ce montant est adapté en fonction du taux d'activité. Enfin, selon l'art. 7.4 du règlement de la caisse intitulé « prestations en cas d'incapacité de gain », la rente d'invalidité s'élève à 40% du salaire annuel assuré (art. 7.4.2 let. a). En résumé, conformément à l'art. 6.1 du règlement de prévoyance, le salaire assuré est décrit dans le règlement de la caisse. Celui-ci dispose, à son art. 4.1, que le salaire annuel assuré correspond au salaire annoncé, mais au plus à la limite supérieure LAA, moins un montant de coordination. Quant au salaire annoncé, l'art. 5.1 du règlement de prévoyance et l'art. 3.1 du règlement de caisse en ont une définition identique : il s'agit du salaire AVS prévisible, lui-même résultant du dernier salaire AVS connu ; il est par ailleurs tenu compte des changements intervenus ou convenus pour l'année en cours mais non des revenus occasionnels. En vue de résoudre le cas d'espèce, il est par conséquent nécessaire d'interpréter les art. 3.1 du règlement de caisse et 5.1 du règlement de prévoyance, contenant tous deux la définition du salaire annoncé, lequel constitue, selon l'art. 4.1 du règlement de la caisse, le salaire annuel assuré.

E. 2.5.1

La deuxième phrase de ces dispositions réglementaires fait manifestement référence à un système *praenumerando* de fixation du salaire assuré au sens de l'art. 3 al. 1 let. b OPP 2, impliquant que le salaire coordonné peut différer du salaire AVS. Une telle éventualité est expressément prévue par l'ordonnance adoptée par le Conseil fédéral, en vertu de la délégation de compétences contenue à l'art. 7 al. 2 LPP. Sur cette base exclusivement, la position adoptée par la défenderesse n'apparaîtrait pas critiquable, en ce sens que le salaire assuré correspondrait au salaire prévisible, soit le dernier salaire AVS connu, en l'occurrence celui perçu pour l'année 2019, année complète d'activité achevée par la demanderesse avant le début de son incapacité de travail.

E. 2.5.2

Cela étant, force est de constater que les art. 3.1 du règlement de caisse et 5.1 du règlement de prévoyance ne se contentent pas de renvoyer au dernier salaire AVS connu à titre de salaire prévisible. Ces dispositions prévoient aussi, à la troisième phrase, qu'il est tenu compte des changements intervenus ou convenus pour l'année en cours, mais non des revenus occasionnels. La notion de revenus occasionnels au sens de ces dispositions doit être lue en parallèle avec l'art. 3 al. 1 let. a OPP 2 prévoyant que l'institution de prévoyance peut faire abstraction d'éléments de salaire de nature occasionnelle, le but d'une telle réglementation étant que des éléments de salaire revêtant cette caractéristique ne soient pas nécessairement assurés sous l'angle de la prévoyance professionnelle, alors qu'ils sont pris en considération dans le salaire AVS déterminant conformément à l'art. 5 al. 2 LAVS. La demanderesse exerce une activité salariée sous une forme particulière, dans la mesure où elle travaille sur mandats de prestataires externes, mais est rémunérée par son employeuse, en fonction des paiements que celle-ci encaisse. Tant le nombre de mandats confiés que la date et le montant de la rémunération impliquent que ses revenus sont variables d'une année à l'autre, la demanderesse ayant à cet égard exposé qu'elle alternait d'habitude une année à revenus élevés avec une année à revenus plus bas, ce qui se constate à la lecture du compte individuel AVS. L'année 2020 avait été exceptionnelle avant qu'elle ne tombe malade au mois de novembre, ses mandats ayant été maintenus et mieux payés. Au vu de ce qui précède, il ne peut pas être affirmé que certaines composantes du salaire de la demanderesse seraient occasionnelles, au contraire d'autres qui seraient pérennes. Rien dans le contrat de travail ou la description de l'activité professionnelle ne permet en effet de distinguer entre activité occasionnelle et habituelle et, consécutivement, de cerner des revenus qui seraient de nature occasionnelle. La défenderesse ne le prétend d'ailleurs pas, à juste titre. Il s'ensuit que la problématique de revenus occasionnels ne se pose en l'occurrence pas. Par conséquent, il reste à déterminer de quelle manière doivent être compris les art. 3.1 et 5.1 troisième phrase qui énoncent qu'il est tenu compte des changements intervenus ou convenus pour l'année en cours.

E. 2.5.3

En indiquant qu'il serait tenu compte des changements convenus pour l'année en cours, les règlements de prévoyance de la défenderesse et de la caisse ont manifestement introduit un tempérament au fait que le salaire annoncé est fondé sur le dernier salaire AVS connu. Cela résulte aussi du fait que, selon la première phrase des art. 5.1 et 3.1, le salaire annoncé est le salaire AVS prévisible auprès de l'employeur affilié. La réglementation en cause vise ainsi manifestement à prendre en considération les éléments de salaire connus au début de l'année en cours, à savoir les modifications de salaire prévisibles. Cela découle également du fait que la défenderesse envoyait, en début d'année ou à la fin de l'année précédente, un formulaire de déclaration annuelle des salaires devant être complété par l'employeuse, celle-ci devant faire figurer le « salaire annuel AVS prévisible » pour l'année à venir, consigne étant donnée qu'il fallait indiquer le « salaire annuel prévisible soumis aux cotisations AVS sur la base du degré d'occupation ». En l'occurrence, pour l'année 2020, cette déclaration comporte une mention manuscrite selon laquelle le salaire annuel AVS prévisible serait de CHF 70'000.- dès le 1^{er} janvier 2020, contre CHF 140'000.- « jusqu'à présent ». Bien qu'affirmant dans ses premières écritures auprès de la chambre de céans que la rente surobligatoire devait être versée en fonction du salaire connu en 2019, soit CHF 64'000.-, la défenderesse a par ailleurs concrètement calculé les prestations en tenant compte d'un salaire de CHF 70'000.-, comme elle l'a précisé dans son écriture du 7 octobre 2024. Contrairement à ce qu'elle a alors prétendu, la prise en compte d'un salaire à hauteur

de CHF 70'000.- n'apparaît cependant pas être une « erreur » de sa part, mais l'application objective des dispositions réglementaires en cause, s'agissant d'un changement de revenus convenu. La défenderesse affirmait du reste déjà, dans un courriel du 8 février 2023, qu'elle considérerait le salaire AVS annoncé au début de l'année 2020 pour le calcul des prestations, soit celui de CHF 70'000.- porté à sa connaissance en date du 30 janvier 2020. Pour cette raison déjà, la position de la défenderesse selon laquelle le salaire assuré serait celui connu en 2019 (CHF 64'000.-) ne peut pas être approuvée. Elle le concède d'ailleurs elle-même puisque, dans sa dernière écriture du 27 janvier 2025, la défenderesse soutient désormais qu'elle prend en considération à titre de salaire assuré le dernier salaire AVS connu avec les éventuelles modifications convenues entre l'employeur et l'employé pour l'année qui commence, à savoir les modifications entrant en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

E. 2.5.4

Il reste maintenant à déterminer si les prestations surobligatoires doivent être calculées en fonction du revenu annoncé pour l'année 2020, soit CHF 70'000.-, ou s'il faut tenir compte du revenu AVS perçu l'année en question auprès de l'employeuse affiliée, au regard du fait que les art. 5.1 et 3.1 ne mentionnent pas uniquement les changements convenus, mais aussi les changements intervenus. À cet égard, la défenderesse soutient que cette notion est reprise de l'art. 3 al. 1 OPP 2 et qu'il est nécessaire de l'inscrire dans le contexte de la clause établissant que le dernier salaire AVS connu est déterminant. Force est de constater que l'art. 3 al. 1 let. a et b OPP 2 se réfère aux notions d'éléments de salaire de nature occasionnelle, de dernier salaire annuel connu et de changements convenus, mais ne fait logiquement aucune mention de changements qui devraient être pris en considération parce qu'ils sont intervenus en cours d'année, ceci entrant en contradiction avec le principe d'un système *praenumerando*, fondé sur le salaire perçu l'année précédente. L'examen de l'art. 3 al. 1 OPP 2 ne permet par conséquent pas de donner un sens à cette notion. En outre, la réelle et commune intention des parties au sujet de cette clause ne pouvant être établie, il convient de l'interpréter d'après le principe de la confiance (cf . consid. 2.4 supra). Sous l'angle littéral, il n'est guère contestable que l'expression « changements intervenus » fait référence à des modifications qui se sont produites, qui sont advenues. Les art. 5.1 et 3.1 parlent par ailleurs de changements intervenus pour l'année en cours et l'on ne conçoit guère l'utilité de mentionner des changements survenus l'année précédente, ceux-ci faisant déjà partie du dernier salaire AVS connu. Le texte des dispositions réglementaires aboutit donc à ce qu'il faille également prendre en considération les variations de revenu durant l'année déterminante, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'éléments de salaire de nature occasionnelle. Les faits de la cause n'indiquent par ailleurs pas que des circonstances particulières auraient précédé ou accompagné la conclusion du contrat d'assurance ou du règlement de prévoyance, ce qui aurait permis d'interpréter la notion de changements intervenus au regard du contexte d'adoption des dispositions litigieuses. L'art. 3.1 du règlement de la caisse reprend au contraire la définition du salaire annoncé contenue à l'art. 5.1 du règlement de prévoyance de la défenderesse, de sorte qu'il paraît plus probable qu'aucune discussion consensuelle entre l'employeuse et la défenderesse n'a eu lieu lors de l'adoption du contrat d'assurance. En ce qui concerne l'interprétation de la clause litigieuse au regard du règlement dans son ensemble, l'on peut percevoir, de prime abord, une certaine contradiction entre le principe général adopté par la défenderesse voulant que le salaire assuré corresponde à celui annoncé, soit à celui prévisible, résultant lui-même du dernier salaire AVS connu (système *praenumerando*), et le fait de tenir compte de changements

intervenues en cours d'année. La jurisprudence a toutefois déjà été confrontée à de tels cas de figure et le Tribunal fédéral a rappelé que si un employeur entend, dans le cadre de la prévoyance professionnelle plus étendue accordée à ses employés, exclure du salaire la prise en compte d'éléments de rémunération réguliers, il est de son devoir de veiller à ce que le règlement de prévoyance soit formulé de façon claire et en adéquation avec la structure de l'entreprise et le système de rémunération ayant cours en son sein (ATF 140 V 145 consid. 6.3). En cas de clause ambiguë, une interprétation *contra stipulatorem* est ainsi admise (ATF 131 V 127 consid. 2.2 ; 122 V 142 consid. 4c). Compte tenu de la lettre claire des art. 5.1 du règlement de prévoyance et 3.1 du règlement de la caisse ainsi que de l'absence de circonstances particulières entourant l'adoption de ces normes, celles-ci doivent en définitive être interprétées en ce sens qu'elles imposent de prendre en considération les changements salariaux intervenus durant l'année pertinente pour autant qu'il ne s'agisse pas de revenus occasionnels, étant précisé qu'en cas de diminution de salaire au sens de l'art. 8 al. 3 LPP, les prescriptions de cette disposition doivent aussi être respectées. En l'occurrence, il faut ainsi conclure que les revenus perçus de l'employeuse en 2020 et soumis à cotisation doivent servir de base de calcul aux prestations de la prévoyance professionnelle plus étendue servies par la défenderesse. Une telle interprétation est en adéquation avec le principe *in dubio contra stipulatorem*, ainsi qu'avec le principe général ancré à l'art. 7 al. 2 LPP selon lequel est pris en considération le salaire déterminant au sens de la LAVS (principe de coordination entre le premier et le deuxième pilier). À cet égard, le Tribunal fédéral a souligné que lorsqu'un règlement de prévoyance fait référence au « salaire AVS présumé d'un assuré au début d'année », l'emploi du terme « présumé » sous-entend que le salaire assuré se doit d'être aussi proche que possible du salaire AVS effectif versé au salarié durant l'année civile en cause (ATF 140 V 145 consid. 6.2). Il est par ailleurs admis que si une institution de prévoyance entend s'éloigner de la notion communément appliquée de salaire déterminant au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS, elle doit non seulement le faire expressément par voie réglementaire, mais doit aussi clairement distinguer les éléments de salaire qui sont assurés de ceux qui ne le sont pas. Il sied enfin de rappeler que, dans le cadre de la prévoyance professionnelle plus étendue, les institutions de prévoyance disposent d'une large marge de manœuvre pour définir les prestations assurées pour autant que les prescriptions minimales soient respectées (art. 7 à 47a LPP), de sorte qu'une gamme variée de prestations peut exister en pratique.

E. 2.6

Par conséquent, en l'espèce, la défenderesse est tenue de prendre en considération pour le calcul des prestations d'invalidité de la prévoyance professionnelle plus étendue un salaire de CHF 175'000.-, correspondant au salaire AVS perçu par la demanderesse en 2020 dans le cadre de son activité de salariée en faveur de l'employeuse. Cela étant, selon le règlement de la caisse, le salaire assuré correspond au salaire annoncé, mais au plus à la limite supérieure LAA, moins un montant de coordination (art. 4.1). Celui-ci correspond au montant fixé par le Conseil fédéral et est adapté en fonction du taux d'activité (art. 4.2). Depuis le 1^{er} janvier 2016, le montant maximum du gain assuré selon la LAA s'élève à CHF 148'200.- par an (art. 22 al. 1 de l'ordonnance sur l'assurance accidents du 20 décembre 1982 [OLAA - RS 832.202]). Le montant de coordination s'élevait en outre à CHF 24'885.- en 2020 (art. 8 al. 1 LPP et 5 OPP 2). Le taux d'activité de la demanderesse était par ailleurs de 67%, selon l'indication contenue dans la déclaration annuelle des salaires pour l'année 2020, élément non contesté par les parties. Il s'ensuit que le salaire assuré maximum en 2020 s'élevait à CHF 131'527.05, selon l'opération suivante : CHF 148'200.- - (CHF 24'885.- x

67%) = CHF 148'200.- - CHF 16'672.95.- = CHF 131'527.05. Au vu du fait que, selon l'art. 7.4.2 let. a du règlement de la caisse, la rente d'invalidité s'élève à 40% du salaire annuel assuré et compte tenu de ce qu'une invalidité entre 40 et 50% ouvre le droit à un quart de rente (cf . art. 20.2.1 du règlement de prévoyance), la rente d'invalidité surobligatoire s'élève en définitive à CHF 13'152.70 par année (CHF 131'527.05 x 40% x ¼), arrondi à CHF 13'153.- par année, et à CHF 1'096.- par mois.

E. 2.7

Dans son écriture du 18 novembre 2024, la demanderesse fait valoir que le calcul de la rente d'invalidité de la prévoyance professionnelle obligatoire est erroné et que celle-ci devrait se monter à CHF 15'288.05 par année, en tenant compte des bonifications de vieillesse, de l'avoir de libre passage ainsi que l'avoir de vieillesse acquis jusqu'à la naissance du droit à la rente d'invalidité, qui n'étaient à tort pas inclus. Le montant de la rente légale d'invalidité calculé par la demanderesse étant supérieur à celui retenu en vertu des dispositions réglementaires (CHF 13'153.-), il y a lieu d'examiner le bien-fondé de ses griefs, afin de vérifier quelles prestations sont les plus élevées et doivent être servies.

E. 2.7.1

Les prestations légales d'invalidité sont régies par les art. 23 ss LPP. Ces dispositions ayant fait l'objet de modifications législatives entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022, il sied de déterminer en premier lieu le droit applicable. En matière de prévoyance professionnelle, sont en principe déterminantes pour fixer le montant des prestations d'invalidité les dispositions en vigueur au moment de la naissance du droit aux prestations et non celles qui étaient applicables au moment où a débuté l'incapacité de travail qui a entraîné l'invalidité (ATF 121 V 97). En cas d'incapacité de travail donnant lieu à une rente d'invalidité, l'état de fait dont découle le droit aux prestations de la prévoyance professionnelle n'est en effet pas la survenance de l'incapacité de travail, événement déterminé dans le temps, mais l'incapacité de travail comme telle, qui est un état durable. La situation juridique qui donne lieu à une rente d'invalidité n'est donc pas ponctuelle, mais perdure jusqu'à la naissance du droit aux prestations de la prévoyance professionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 9C_435/2021 du 7 septembre 2022 consid. 6.1). Par ailleurs, aux termes de l'art. 26 LPP, les dispositions de la LAI s'appliquent par analogie à la naissance du droit aux prestations d'invalidité (al. 1) ; l'institution de prévoyance peut prévoir, dans ses dispositions réglementaires, que le droit aux prestations est différé aussi longtemps que l'assuré reçoit un salaire entier (al. 2). Dans la mesure où, comme il sera détaillé ci-après (cf . consid. 2.8), les dispositions réglementaires conduisent en l'occurrence à retenir un droit à la rente d'invalidité de la prévoyance professionnelle dès le 3 novembre 2022, ce sont les dispositions légales en vigueur à cette date qui sont déterminantes.

E. 2.7.2

Conformément à l'art. 23 let. a LPP, ont droit à des prestations d'invalidité de la prévoyance professionnelle obligatoire les personnes qui sont invalides à raison de 40% au moins au sens de l'AI, et qui étaient assurées lorsqu'est survenue l'incapacité de travail dont la cause est à l'origine de l'invalidité. L'art. 24 LPP énonce que la rente d'invalidité est calculée avec le même taux de conversion que la rente de vieillesse à 65 ans. Le taux de conversion fixé par le Conseil fédéral selon la let. b des dispositions transitoires de la première révision de la LPP du 3 octobre 2003 s'applique aux assurés de la génération transitoire (al. 2). L'avoir de vieillesse déterminant pour le calcul comprend l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à

la naissance du droit à la rente d'invalidité ainsi que la somme des bonifications de vieillesse afférentes aux années futures, jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite, sans les intérêts (al. 3). Les bonifications de vieillesse afférentes aux années futures sont calculées sur la base du salaire coordonné de l'assuré durant la dernière année d'assurance auprès de l'institution de prévoyance (al. 4). Aux termes de l'art. 14 al. 2 LPP, le taux de conversion minimal pour le calcul de la rente de vieillesse s'élève à 6.8% à l'âge de référence. Selon l'art. 16 LPP, les bonifications de vieillesse sont calculées annuellement en pour-cent du salaire coordonné. Un taux de 18% est appliqué lorsque la personne assurée est âgée de 55 à 65 ans. Pour un taux d'invalidité au sens de l'AI de 40%, la quotité de la rente s'élève à 25% (art. 24a al. 4 LPP).

E. 2.7.3

La demanderesse soutient tout d'abord que le montant de CHF 428'595.35 devrait être intégré dans l'avoir de vieillesse déterminant pour le calcul de la rente. Comme l'indique le certificat de prévoyance au 1^{er} janvier 2020, cette somme correspond à la prestation de sortie selon l'art. 15 de la loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 17 décembre 1993 (loi sur le libre passage, LFLP - RS 831.42). Or, en vertu de l'art. 15 al. 2 LFLP, le montant de l'épargne est la somme, augmentée des intérêts, de toutes les cotisations de l'employeur et de l'assuré créditées en vue de l'octroi de prestations de vieillesse, ainsi que des autres versements. L'avoir de vieillesse déterminant pour le calcul de la rente d'invalidité comporte, quant à lui, l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à la naissance du droit à la rente d'invalidité et la somme des bonifications de vieillesse afférentes aux années futures, jusqu'à l'âge de référence, sans les intérêts (cf . art. 24 al. 3 LPP). Cet avoir de vieillesse se détermine plus précisément selon l'art. 15 al. 1 LPP. Il comprend les bonifications de vieillesse, avec les intérêts, afférentes à la période durant laquelle l'assuré a appartenu à l'institution de prévoyance, l'avoir de vieillesse versé par les institutions précédentes et porté au crédit de l'assuré, avec les intérêts, les remboursements de versements anticipés, les montants transférés et crédités dans le cadre d'un partage de la prévoyance professionnelle et les montants crédités dans le cadre d'un rachat. L'avoir de vieillesse au sens de l'art. 15 LPP et la prestation de sortie au sens de l'art. 15 LFLP sont donc deux notions différentes, qui ne comportent pas les mêmes éléments. Le premier sert à assurer la prévoyance obligatoire, ce que transcrit du reste l'art. 18 LFLP, en imposant aux institutions de prévoyance enregistrées de remettre à l'assuré, dans un cas de libre passage, au moins l'avoir de vieillesse prévu à l'art. 15 LPP. S'agissant de la fondation intimée, celle-ci accorde une prestation de sortie réglementaire en fonction de l'art. 35 du règlement de prévoyance, qui correspond à la plus élevée des trois valeurs suivantes : avoir de vieillesse total selon l'art. 15 LFLP plus d'éventuels avoirs du compte individuel d'excédents ; montant minimal selon l'art. 17 LFLP ; avoir de vieillesse légal selon la LPP d'après l'art. 18 LFLP. Il découle des principes ci-dessus que la prestation de sortie peut être plus élevée que l'avoir de vieillesse, ce qui est précisément le cas en l'occurrence, le certificat de prévoyance mentionnant une prestation de sortie déterminée en vertu de l'art. 15 LFLP. La demanderesse ne peut donc solliciter que son avoir de vieillesse déterminant pour le calcul de la rente d'invalidité obligatoire soit fondé sur la prestation de sortie en cas de libre passage, plus élevée.

E. 2.7.4

La demanderesse prétend, dans un second temps, qu'il faudrait substituer au montant de CHF 222'779.45 pris en considération par la défenderesse à titre d'avoir de vieillesse projeté

sans intérêts, la somme de CHF 462'580.20 figurant dans la colonne d'à côté, intitulée « Total ». Dans la mesure où le certificat de prévoyance mentionne clairement que la somme de CHF 222'779.45 correspond à l'avoir de vieillesse « selon la LPP » (première colonne) et au vu de ce que le grief de la demanderesse est dénué de toute motivation, la chambre de céans ne décèle aucune irrégularité et tiendra pour correct de se référer aux données figurant dans la première colonne pour calculer les prestations légales d'invalidité.

E. 2.7.5

Enfin, la demanderesse soutient que la bonification de vieillesse de CHF 8'120.70 figurant dans la rubrique « informations complémentaires » du certificat de prévoyance n'aurait pas été incluse dans l'avoir de vieillesse projeté sans intérêt tel que calculé par la défenderesse, correspondant à CHF 222'779.45 selon les données du certificat de prévoyance. Elle ne développe cependant aucune argumentation permettant de soutenir que l'avoir de vieillesse projeté sans intérêts ayant été utilisé pour le calcul de la rente ne contiendrait pas les bonifications de vieillesse. Il apparaît au contraire que le montant de CHF 222'779.45 est plus élevé que le strict avoir de vieillesse épargné (CHF 183'722.30), ce qui implique que les bonifications de vieillesse, calculées jusqu'à la survenance du cas d'assurance, y ont bien été intégrées. Cela étant, les bonifications de vieillesse afférentes aux années futures étant calculées sur la base du salaire coordonné de l'assuré durant la dernière année d'assurance auprès de l'institution de prévoyance (cf . art. 24 al. 4 LPP) et correspondant à un pourcentage du salaire coordonné (cf . art. 16 LPP), il y a lieu de revoir d'office le calcul opéré par la défenderesse, le montant de CHF 45'115.- retenu à ce titre ne pouvant être maintenu, celui-ci étant fondé sur un salaire annuel de CHF 70'000.-, moins la déduction de coordination (CHF 70'000.- - CHF 24'885.- = CHF 45'115.-). En 2020, le salaire coordonné était compris entre CHF 24'885.- et CHF 85'320.- (art. 8 al. 1 LPP). Le salaire assuré de la demanderesse étant supérieur (CHF 131'527.05), il y a lieu de retenir la limite supérieure de CHF 85'320.- et d'y déduire la déduction de coordination de CHF 24'885.-, ce qui aboutit à un montant de CHF 60'435.-. La demanderesse étant âgée de 60 ans en 2020, le taux de 18% doit être appliqué sur le salaire coordonné (art. 16 LPP), ce qui aboutit à une bonification de vieillesse de CHF 10'878.30. Celle-ci doit être multipliée par 4 et 7/12 compte tenu de la date d'ouverture du droit à la rente de vieillesse, le 1^{er} août 2024, soit dans 4 ans et 7 mois à partir du 1^{er} janvier 2020. Il s'ensuit que les bonifications de vieillesse s'élèvent à CHF 49'858.90 ($[10'878.30 \times 4] + [CHF 10'878.30 \times 7/12]$). Additionnées à l'avoir de vieillesse de la demanderesse au 1^{er} janvier 2020, en CHF 183'722.30, l'avoir de vieillesse déterminant s'élève finalement à CHF 233'581.20. En tenant compte d'un taux de conversion de 6.8% (art. 24 al. 2 cum art. 14 al. 2 LPP) et de ce que la demanderesse a droit à une rente de 25% au vu de son taux d'invalidité (art. 24a al. 4 LPP), le montant de la rente d'invalidité LPP s'élève à CHF 3'970.- par année. La rente obligatoire LPP étant inférieure à la rente réglementaire (CHF 3'970.- par année contre CHF 13'153.-), c'est bien cette dernière qui doit être versée à la demanderesse. En conclusion, la défenderesse doit verser un montant annuel de CHF 13'153.- à la demanderesse à titre de rente d'invalidité de la prévoyance professionnelle.

E. 2.8

Concernant la conclusion afférente au versement des prestations dès le 1^{er} novembre 2020, il sied de constater que les dispositions réglementaires prévoient non seulement un délai d'attente de 24 mois (cf . art. 20.5 du règlement de prévoyance et art. 7.4.2 du règlement de la caisse), mais aussi que la rente d'invalidité ne peut naître avant la fin de l'obligation faite

à l'employeur de maintenir le paiement du salaire ou la fin du droit à l'indemnité journalière en cas de maladie, si celle-ci était d'au moins 80% du salaire en cas d'incapacité totale de travail et qu'elle était financée par moitié au moins par l'employeur. Il n'est par ailleurs pas contesté que la demanderesse était assurée pour la perte de gain maladie par son employeuse et a perçu des indemnités journalières durant 730 jours en lieu et place de son salaire entier, s'élevant à au moins 80% du salaire dont elle a été privée et financées au moins pour moitié par l'employeuse (cf . art. 3 du contrat d'affiliation, pièce 3 déf.), ce qui autorise la défenderesse à différer le droit aux prestations (cf . art. 26 al. 2 LPP et art. 26 OPP 2). Il s'ensuit que le droit aux prestations de la prévoyance professionnelle ne peut naître avant le 3 novembre 2022, comme cela a été correctement déterminé par la fondation défenderesse.

E. 2.9

La demanderesse a conclu à ce que les prestations recalculées portent intérêt à 5% l'an dès le 24 mai 2023, date de son courrier d'interpellation auprès de la fondation défenderesse. En matière de rente de la prévoyance professionnelle, l'institution de prévoyance est tenue de verser un intérêt moratoire à partir du jour de la poursuite ou du dépôt de la demande en justice sur le montant dû (cf . art. 105 al. 1 CO ; ATF 137 V 373 consid. 6.6 ; 119 V 131 consid. 4c ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_731/2016 du 14 juillet 2017 consid. 6). À défaut de disposition réglementaire topique, le taux d'intérêt moratoire est de 5% (art. 104 al. 1 CO ; ATF 130 V 414 consid. 5.1 et les références). En l'occurrence, selon l'art. 7.6 al. 2 du règlement de prévoyance, le retard pour les prestations en rentes est régi selon l'art. 105 CO ; le taux d'intérêt correspond au taux d'intérêt minimal LPP. En vertu de l'art. 12 let. j *k OPP 2, celui-ci se monte à 1% *1,25% depuis le 1 er janvier 2017 *2024 . Il convient ainsi d'appliquer un taux d'intérêt de 1% *1.25% l'an à partir du dépôt de la demande, le 5 février 2024, sur les prestations dues par la défenderesse. *Rectification d'erreurs matérielles le 17.04.2025/BPG/wmh Eu égard à ce qui précède, la demande est partiellement admise. Contrairement aux autres branches des assurances sociales, la législation en matière de prévoyance professionnelle ne contient aucune disposition relative à la fixation des dépens pour la procédure devant le tribunal cantonal désigné pour connaître des litiges en matière de prévoyance professionnelle (cf . art. 73 al. 2 LPP). Il appartient par conséquent au droit cantonal de procédure de déterminer si et à quelles conditions il existe un droit à une indemnité de dépens (arrêt du Tribunal fédéral 9C_590/2009 du 26 mars 2010 consid. 3.1). Selon l'art. 89H al. 3 LPA, une indemnité est allouée au recourant qui obtient gain de cause. Les dépens sont fixés en fonction du nombre d'échanges d'écritures, de l'importance et de la pertinence des écritures, de la complexité de l'affaire et du nombre d'audiences et d'actes d'instruction (ATAS/61/2024 du 1 er février 2024 consid. 2.5). En l'espèce, il se justifie d'allouer une indemnité de CHF 2'500.- à la demanderesse à titre de dépens, à charge de la défenderesse. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 73 al. 2 LPP). **PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**
Statuant À la forme :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.