



POUVOIR JUDICIAIRE

A/137/2009

ATAS/891/2012

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre des assurances sociales**

**Arrêt du 27 juin 2012**

**4ème Chambre**

En la cause

Monsieur B\_\_\_\_\_, domicilié aux Avanchets, comparant avec  
élection de domicile en l'étude de Maître Eric MAUGUE

Monsieur C\_\_\_\_\_, domicilié à Genève, comparant avec  
élection de domicile en l'étude de Maître Eric MAUGUE

demandeurs

contre

CIA, CAISSE DE PREVOYANCE DU PERSONNEL  
ENSEIGNANT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE ET DES  
FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION DU CANTON  
DE GENEVE, sise bd Saint-Georges 38, 1211 Genève 8,  
comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître Jean-  
Jacques MARTIN

X\_\_\_\_\_ à Genève, comparant avec élection de domicile en  
l'étude de Maître Jacques-André SCHNEIDER

défendeurs

**Siégeant : Juliana BALDE, Présidente; Maya CRAMER, Doris GALEAZZI, Karine  
STECK et Jean-Louis BERARDI, Juges; Dana DORDEA et Eugen  
MAGYARI, Juges assesseurs**

---

---

EN FAIT.....	3
A. L’AUTONOMISATION DE X.....	4
B. LA POLITIQUE SALARIALE ET LE SALAIRE ASSURE CIA.....	5
C. LES DISCUSSIONS PORTANT SUR L’ASSURANCE DE LA « DIFFERENCE X..... ».....	14
D. LE RECOURS DEVANT LA COMMISSION DE RECOURS.....	17
E. LA PRESENTE PROCEDURE.....	18
EN DROIT.....	41
A. RECEVABILITE ET DROIT APPLICABLE.....	41
B. OBJET DU LITIGE.....	42
C. AU FOND.....	42
<b>a) Principes généraux en matière de prévoyance professionnelle.....</b>	<b>42</b>
<b>b) La convention d’affiliation.....</b>	<b>44</b>
i) L’obligation de conclure une convention d’affiliation écrite.....	45
ii) Le contenu de la convention d’affiliation tacite.....	47
<b>d) Le salaire assuré.....</b>	<b>49</b>
i) La détermination du salaire assuré.....	49
ii) Le principe de l’égalité de traitement.....	53
<b>e) La validité d’un accord sur le salaire assuré.....</b>	<b>55</b>
<b>f) La violation des principes de la bonne foi et de l’interdiction de l’abus de droit.....</b>	<b>56</b>
<b>g) L’absence d’assentiment de l’employeur s’agissant de l’augmentation     des cotisations.....</b>	<b>58</b>
<b>h) L’art. 65 LPP.....</b>	<b>59</b>
<b>i) La prescription.....</b>	<b>60</b>
<b>j) Conclusion.....</b>	<b>64</b>

## EN FAIT

1. Messieurs B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ (ci-après les assurés ou les demandeurs) ont été engagés par l'Etat de Genève en qualité de surveillants chez X\_\_\_\_\_, dès le 1<sup>er</sup> avril, respectivement le 1<sup>er</sup> juillet 1977 (pièces 1 et 3, demandeurs). A ce titre, ils étaient affectés au Département de l'économie publique - service de X\_\_\_\_\_ (pièces 1 et 3, demandeurs).

Monsieur B\_\_\_\_\_ (ci-après B.) a bénéficié de plusieurs promotions. Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> janvier 1983, il a exercé la fonction de sapeur d'aviation 1, puis dès le 1<sup>er</sup> janvier 1985, celle de sous-chef de section sapeur d'aviation 1. En raison de ces promotions, il a bénéficié de changements de classe et des augmentations de salaire y relatives (pièce 34, défendeur).

Monsieur C\_\_\_\_\_ (ci-après R.) a exercé la fonction de sapeur d'aviation 2 dès le 1<sup>er</sup> juillet 1979, de sous-chef de section sapeur d'aviation 2 dès le 1<sup>er</sup> septembre 1987 et enfin de chef de section sapeur d'aviation 2 dès le 1<sup>er</sup> janvier 1997. En raison de ces promotions, il a également bénéficié de changements de classe ainsi que des augmentations de salaire y consécutives (pièce 35, défendeur).

2. Par acte du 14 janvier 2009, les demandeurs ont saisi le Tribunal cantonal des assurances sociales (TCAS), alors compétent, d'une action en constatation de droit à l'encontre de X\_\_\_\_\_ à GENEVE (ci-après X\_\_\_\_\_ ou le défendeur) et de la CAISSE DE PREVOYANCE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE ET DES FONCTIONNAIRES DE L'ADMINISTRATION DU CANTON DE GENEVE (ci-après la CIA, la caisse de pension ou la défenderesse).

Principalement, les demandeurs ont conclu, sous suite de dépens, 1) à la constatation que leur salaire déterminant au sens de l'art. 5 des Statuts de la CIA corresponde à leur salaire fixe figurant sur leur avis de situation respectif, 2) à la constatation que l'intégralité de ce salaire fixe soit assurée par la CIA conformément à ses dispositions statutaires avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 1999, 3) à la constatation que X\_\_\_\_\_ doit s'acquitter des rappels de cotisation, part employeur, 4) à ce qu'il leur soit donné acte de leur disposition à payer la part employé à leur charge, selon les arrangements prévus par le règlement général de la CIA et sous déduction du dommage qui leur a été occasionné, 5) à la condamnation de X\_\_\_\_\_ à assurer auprès de la CIA l'intégralité de leur salaire fixe conformément aux dispositions statutaires avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1999 et 6) à la condamnation de X\_\_\_\_\_ au paiement à la CIA des rappels de cotisations, part employeur, qui en résultent.

Les demandeurs ont rappelé l'historique du litige.

---

A. L'AUTONOMISATION DE L'X\_\_\_\_\_

3. Jusqu'au 31 décembre 1993, les collaborateurs de X\_\_\_\_\_ à Genève étaient engagés par le Département de l'économie publique en qualité d'employés de l'Etat de Genève. A ce titre, ils étaient affiliés pour la prévoyance professionnelle auprès de la CIA.
4. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 1994, en application de la loi sur X\_\_\_\_\_ international de Genève, la gestion et l'exploitation de X\_\_\_\_\_ ont été confiées à un établissement de droit public autonome, dénommé « X\_\_\_\_\_ international de Genève ». Conformément à la loi, les employés ont été transférés de plein droit à X\_\_\_\_\_, avec les droits économiques et les conditions de travail acquis au moment du transfert. Les employés ainsi transférés et ceux engagés ultérieurement pouvaient rester affiliés à la CIA pour la prévoyance professionnelle.
5. Le Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_ (ci-après : le Conseil d'administration), pouvoir supérieur de l'établissement, était chargé d'établir un statut du personnel, après concertation avec les organisations représentatives du personnel, ce dont le personnel a été informé par circulaire du 31 mars 1994 (pièce 4, défendeur).
6. La première version du Statut du personnel a été adoptée le 1<sup>er</sup> décembre 1995 par le Conseil d'administration et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996 [ci-après : Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996)] (pièce 5, demandeurs).

Le Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) prévoyait que les fonctions au sein de X\_\_\_\_\_, à l'exception des cadres supérieurs, devaient faire l'objet d'une classification établie sur la base d'une méthode d'évaluation adoptée par le Conseil d'administration sur proposition d'une commission comprenant des membres de la direction et du personnel, ainsi que des experts. Les rémunérations étaient fixées selon l'échelle des traitements de la fonction publique, eu égard à la convention passée par X\_\_\_\_\_ avec la CIA. En outre, si les conditions statutaires étaient remplies, les membres du personnel de X\_\_\_\_\_ étaient affiliés à la CIA, leurs primes étant prises en charge par X\_\_\_\_\_ à raison des deux tiers (voir chiffres 24, 25 et 34 du Statut X\_\_\_\_\_ [édition 1996]).

Le Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) instituait par ailleurs les commissions suivantes :

- une Commission consultative du personnel (ci-après : la Commission du personnel), chargée de la défense des intérêts du personnel de X\_\_\_\_\_ envers l'employeur. Elle pouvait donner son avis sur l'application du Statut X\_\_\_\_\_, des règlements sectoriels et des règlements d'application, ainsi que sur les projets de révision. Tous les problèmes généraux concernant la gestion du personnel, et notamment ceux relatifs aux conditions générales de rémunération

et à la sécurité sociale, devaient être étudiés par la direction en concertation avec la Commission du personnel.

- une Commission de recours, composée de deux membres désignés par le personnel et de deux membres désignés par le Conseil d'administration, le président étant quant à lui désigné par le Tribunal de première instance parmi les magistrats ou les anciens magistrats de l'ordre judiciaire. Cette Commission de recours était chargée de trancher, en première instance, tous les litiges individuels relatifs à l'application du Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) et pouvait, en particulier, être saisie d'une action en constatation de droit initiée par la Commission du personnel. Les décisions de la Commission de recours pouvaient être attaquées par chacune des parties devant le Tribunal administratif.

7. Par courrier du 20 décembre 1995, le directeur général de X\_\_\_\_\_ a informé les employés que la première version du statut du personnel avait été adoptée. En attendant les règlements sectoriels ou d'application devant compléter ledit statut, les dispositions sectorielles ou d'application de la fonction publique étaient applicables par analogie et à titre transitoire. Par conséquent, s'agissant du salaire de chaque employé et en attendant les résultats de la réévaluation de toutes les fonctions prévues par le Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996), les employés de chez X\_\_\_\_\_ bénéficiaient des conditions convenues entre le Conseil d'Etat et les organisations représentatives du personnel selon le protocole d'accord signé le 26 septembre 1995 (pièce 5, défendeur).

## B. LA POLITIQUE SALARIALE ET LE SALAIRE ASSURE CIA

8. Dans le cadre de l'établissement des règlements sectoriels, portant notamment sur la réévaluation des fonctions, la délégation « administration & personnel » de X\_\_\_\_\_ a informé la CIA, par courrier du 12 juin 1996, que des questions la concernant avaient été soulevées et lui a proposé une rencontre en date du 25 juin 1996 (pièce 62, défendeur).

Lors de cette séance, les parties ont relevé trois contraintes principales s'agissant de la CIA : 1) l'affiliation de tout le personnel de X\_\_\_\_\_ à la CIA, 2) la fixation du traitement conformément aux normes salariales de l'Etat et 3) l'engagement de X\_\_\_\_\_ à indexer au minimum les traitements selon les mêmes règles que celles de l'Etat.

La CIA ne voyait par ailleurs pas d'inconvénients à ce que X\_\_\_\_\_ accordât à son personnel des compléments de salaire et des indemnités particulières, mais ceux-ci ne pouvaient être pris en compte au titre de gain assuré. Si X\_\_\_\_\_ souhaitait assurer des prestations complémentaires, il devait étudier la possibilité d'un deuxième pilier complémentaire, financé à concurrence de 50% minimum par X\_\_\_\_\_ (pièce 4, défenderesse).

9. La réévaluation des fonctions des employés de X\_\_\_\_\_, - selon un processus paritaire entre la direction et les représentants du personnel, et avec l'appui d'un consultant extérieur (XC\_\_\_\_\_, ci-après XC\_\_\_) -, devait avoir lieu en deux temps (pièce 54, défendeur) :
  - Dans une première phase, des postes-repères de X\_\_\_\_\_ devaient être définis selon un schéma standard. Dans les faits, 120 fonctions-repères ont ainsi été retenues (voir notamment pièce 7, demandeurs et pièce 61, défendeur).
  - Dans un deuxième temps, les postes devaient être évalués, puis classés selon une échelle propre à X\_\_\_\_\_ et enfin positionnés dans la grille des salaires de l'Etat de Genève, compte tenu des exigences de la CIA.
10. Des bulletins d'information ont été remis au personnel de X\_\_\_\_\_ entre le 3 décembre 1996 et le 23 avril 1997 (pièces 54 à 59, défendeur). L'état d'avancement de la procédure de réévaluation des fonctions a été évoqué dans les éditions de juin et octobre 1997 du journal de X\_\_\_\_\_ intitulé « NOUS » (pièces 60 et 62, défendeur). Il en résultait que les conclusions de cette évaluation des fonctions avaient fait l'objet d'un rapport de XC\_\_\_ daté du 30 novembre 1997 (document non produit), dans lequel les spécialistes avaient formulé des recommandations. Sur quoi, X\_\_\_\_\_ a proposé d'initier la mise en œuvre d'une nouvelle politique salariale (pièce 9, défendeur).
11. Parallèlement à la procédure de réévaluation des fonctions, le Conseil d'administration a décidé, en date des 20 mars 1997, 28 avril 1998 et 23 avril 1999, de verser aux employés la pleine compensation du renchérissement sous forme d'une allocation unique calculée sur le revenu brut de l'année précédente, non indexé (pièce 50, défendeur).
12. Ces décisions ont été contestées par la Commission du personnel qui a introduit dès le 5 février 1998, par-devant la Commission de recours, des actions portant notamment sur la constatation que l'allocation unique de renchérissement précitée violait l'art. 26 du Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) (pièce 50, défendeur).
13. Les 18 février et 20 mai 1998, deux séances entre la Commission du personnel et une délégation de la direction de X\_\_\_\_\_ se sont tenues et ont notamment porté sur le projet d'évaluation et de la classification des fonctions. Il en est ressorti que les spécialistes consultés avaient recommandé l'établissement d'une nouvelle politique salariale, dont la mise en place était projetée pour le 1<sup>er</sup> janvier 1999 (pièces 7 et 8, défendeur).
14. La nouvelle politique salariale a été présentée à la Commission du personnel le 31 août 1998 (pièce 10, défendeur).

Dans une note datée du même jour, le directeur général de X\_\_\_\_\_ a informé la Commission du personnel qu'une analyse détaillée des rémunérations 1998 de chaque employé avait été effectuée dans le but d'en déduire la cohérence et les écarts d'équité interne et de compétitivité externe (comparaison avec les « prix du marché »). Il en était résulté que X\_\_\_\_\_ devait s'aligner sur la médiane du marché. En effet, les résultats de l'analyse avaient notamment mis en évidence que les salaires situés entre 85% et 115% autour de la médiane, par rapport aux « prix du marché », étaient considérés comme étant dans une fourchette normale. Cependant, 23% du personnel percevait des rémunérations se situant au-dessus des références du marché (fonctions d'exécution) et 12% au-dessous (fonctions d'encadrement) (pièce 9, défendeur).

Afin de rectifier progressivement les écarts précités, la direction de X\_\_\_\_\_ proposait de mettre en place, pendant une période de deux ans, le projet de rémunération transitoire suivant, avec pour objectif d'aligner les rémunérations sur la médiane du marché (pièce 9, défendeur) :

- Un plan de rattrapage devait être aménagé pour les personnes rémunérées à moins de 85% de la médiane, dans le but de les ramener progressivement dans la fourchette de 85% à 115% autour de la médiane ;
- Le salaire des personnes rémunérées à plus de 115% de la médiane devait être plafonné jusqu'à ce qu'il soit « rejoint » par la fourchette de 85% - 115%.

Le directeur général a par ailleurs précisé que les mécanismes d'augmentation traditionnels (annuités, primes de fidélité, etc.) seraient maintenus pour les personnes dont le salaire se situait entre 85% et 115% de la médiane (pièce 10, défendeur).

15. Par courrier du 30 septembre 1998, la Commission du personnel, sous la plume de son Président, Monsieur M\_\_\_\_\_, a informé le directeur général de X\_\_\_\_\_ qu'elle s'opposait à la nouvelle politique salariale, invoquant notamment le fait que le système de rémunération selon le marché allait être mis en place sans même que les critères le définissant ni son règlement d'application ne soient connus (pièce 14, défendeur).
16. Une nouvelle rencontre entre la délégation administration & personnel et la Commission du personnel, avec la participation d'une délégation de la direction, portant sur la politique salariale s'est tenue le 19 octobre 1998 (pièce 12, défendeur). Selon une note du 20 octobre 1998, suite à cette rencontre, la délégation administration & personnel a préavisé, à la majorité, l'adoption, par le Conseil d'administration, de la nouvelle politique salariale de X\_\_\_\_\_, étant précisé que les mécanismes d'application de cette politique devaient être soumis ultérieurement audit Conseil (pièce 15, défendeur).

- 
17. Le 23 octobre 1998, le Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_ a accepté la nouvelle politique salariale par 10 voix contre 5, avec une abstention (pièce 16, défendeur).
  18. Lors de la séance du 12 novembre 1998 de la Commission du personnel, en présence d'une délégation de la direction, un document provisoire intitulé « Nouvelle politique salariale, situation au 11/11/1998 », résumant la politique salariale telle qu'elle a été présentée précédemment, a été distribué aux participants et l'état d'avancement de la nouvelle politique a été discuté (pièce 13, défendeur).
  19. Quelques jours après, le 17 novembre 1998, s'est tenue une séance de la délégation administration & personnel dont le but était de donner un préavis au Conseil d'administration concernant les modalités d'application de la nouvelle politique salariale (pièce 17, défendeur).

Lors de cette séance, la question des rappels CIA a été abordée. Il est alors apparu que cette problématique pouvait amener un employé à percevoir, pendant la durée des versements du rappel CIA à sa charge, une rémunération globale inférieure à celle reçue jusqu'alors (pièce 17, défendeur). Le porte-parole de la Commission du personnel a suggéré que l'intégralité du rappel CIA soit prise sur les bénéfices 1998 de X\_\_\_\_\_.

A la fin de la discussion, la délégation a émis un préavis à l'intention du Conseil d'administration, selon lequel il était favorable, à la majorité, aux dispositions d'application fixées par la direction. S'agissant du rappel CIA, la Commission du personnel demandait que la part à la charge de l'employé soit également payée par X\_\_\_\_\_ si les résultats financiers le permettaient. En contrepartie, la délégation administration & personnel demandait que le personnel renonçât, pour 1999, à l'allocation de renchérissement prévue par le Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) et retirât immédiatement l'action en constatation de droit déposée le 5 février 1998 par la Commission du personnel auprès de la Commission de recours du personnel de X\_\_\_\_\_ (pièce 17, défendeur).

20. Par courrier du 23 novembre 1998, la Commission du personnel a fait savoir au directeur général de X\_\_\_\_\_ qu'elle refusait de retirer l'action en constatation de droit qui avait été initiée suite à une décision prise à la majorité des membres présents, pour les motifs suivants (pièce 18, défendeur) :
  - L'indexation des salaires intéressait l'ensemble du personnel de X\_\_\_\_\_, alors que la question du rattrapage CIA ne touchait que les employés concernés. Par ailleurs, la disparité des montants des rappels individuels ne permettait pas de traiter équitablement la totalité du personnel.
  - Dès lors que le rappel CIA consistait en un salaire différé, la Commission estimait que le rattrapage devait être pris en charge par l'employé et

l'employeur et non pas résulter d'un sacrifice commun de l'ensemble du personnel.

Cela étant, la Commission du personnel ne s'opposait pas au paiement éventuel, par X\_\_\_\_\_, de la part employé, ledit rattrapage ne résultant pas d'une promotion, mais de l'application de la nouvelle politique salariale.

21. Lors de sa séance du 26 novembre 1998, le Conseil d'administration a approuvé le préavis de la délégation administration et personnel du 17 novembre 1998 s'agissant du rattrapage CIA (pièce 19, défendeur). Cette position a été communiquée à la Commission du personnel, soit pour elle à Monsieur M\_\_\_\_, le 3 décembre 1998 (pièce 20, défendeur). Il lui était également conseillé de reconsidérer sa décision de refuser le financement, par X\_\_\_\_\_, du rappel CIA incombant normalement au personnel, ainsi que les deux contreparties y liées (pièce 20, défendeur).
22. Le 7 décembre 1998, le directeur général de X\_\_\_\_\_ a informé les membres de la direction qu'une erreur importante dans la détermination du montant total des rappels CIA avait été décelée, de sorte que l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale, initialement fixée au 1<sup>er</sup> janvier 1999, était reportée à une date ultérieure, non encore décidée, les salaires 1999 étant ainsi déterminés selon les mécanismes habituels (pièce produite par le témoin N\_\_\_\_ lors de son audition le 13 octobre 2010).
23. Par courrier du 16 décembre 1998, la Commission du personnel a réitéré son refus de retirer l'action en constatation de droit, motif pris qu'elle ne pouvait favoriser une catégorie de personnel au détriment d'une autre. En effet, la prise en charge par X\_\_\_\_\_ de la part employé des rappels CIA ne concernait qu'une partie du personnel (pièce 21, défendeur).
24. Une nouvelle réunion s'est tenue le 19 janvier 1999 entre la délégation de la direction et la Commission du personnel (à laquelle participaient notamment Messieurs P\_\_\_\_ et N\_\_\_\_) (pièce 22, défendeur). Au cours de celle-ci, un document intitulé « Nouvelle politique salariale : dispositions d'application révisées, situation au 18/01/1999 » a été distribué aux participants et commenté par deux des délégués de la direction.

Selon les notes de la séance, le directeur général n'a pas exclu de maintenir les employés qui ne voulaient pas payer de rappels CIA et qui en feraient la demande individuelle dans leur classe assurée CIA actuelle et de leur verser une « différence X\_\_\_\_\_ ». S'agissant de la prise en charge par X\_\_\_\_\_ de la part employé des rappels CIA, elle était liée à deux conditions (renonciation en 1999 à une allocation de renchérissement et retrait de l'action en constatation de droit), jusqu'alors refusées par la Commission du personnel (pièce 22, défendeur).

25. Dans un courrier adressé au directeur général de X\_\_\_\_\_ le 9 février 1999, la CIA a récapitulé le contenu des divers entretiens et échanges d'informations avec X\_\_\_\_\_, et notamment le fait que les nouvelles classes de fonction annoncées allaient conduire à des rappels de cotisation de l'ordre de 3'000'000 fr. en 1998, répartis à raison de deux tiers à charge de l'employeur et d'un tiers à charge du collaborateur, conformément aux statuts. Ces calculs se basaient sur une nouvelle classification, prévoyant une augmentation maximum de deux classes de fonctions par collaborateur (pièce 10, demandeurs, pièce 6, défenderesse).
26. Par décision du 26 février 1999, le Conseil d'administration a adopté les dispositions d'application de la nouvelle politique salariale sans autre précision, après une discussion sur la prise en charge, par X\_\_\_\_\_, de l'intégralité des rappels, et par conséquent également du tiers en principe à la charge des employés (pièce 9, demandeurs, pièces 25 et 64, défendeur)

Conformément à une note du même jour du Président du Conseil d'administration, le reclassement d'un certain nombre de fonctions et de leurs titulaires suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale entraînait des rappels de cotisations, estimés à 3'600'000 fr. au maximum, dont les deux tiers, soit 2'400'000 fr. au maximum, étaient à la charge de X\_\_\_\_\_. Le financement de cette part était assuré dans le cadre des comptes 1998 (pièce 9, demandeurs, pièces 25 et 64, défendeur).

27. Le 26 avril 1999 s'est tenue, entre la CIA et la Commission du personnel, une séance portant sur les conséquences de la nouvelle politique salariale de X\_\_\_\_\_ sur les prestations d'assurances de la CIA (pièce 7, défenderesse ; pièce 24, défendeur).

Selon le compte-rendu de cette séance, une convention, ayant pour but la fixation des relations entre X\_\_\_\_\_ et la CIA, notamment en ce qui concernait la définition des salaires, devait être signée (pièce 7, défenderesse ; pièce 24, défendeur).

S'agissant du rappel des cotisations, la CIA a donné à la Commission du personnel des informations sur le but, la définition et le mode de calcul, la date d'effet des rappels dans le cadre de la nouvelle politique salariale (entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1999, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 1999), les possibilités de paiement du rappel de cotisation et les conséquences de la différence entre le salaire annoncé à la CIA et le salaire réel. S'agissant de ce dernier point, la CIA a précisé que cette situation pouvait être comparée à celle des collaborateurs de l'Etat de Genève, pour lesquels la prime de fidélité n'était pas assurée, ce qui pouvait représenter jusqu'à 10% du traitement annuel. Pour le surplus, la CIA, qui avait examiné la nouvelle politique salariale de X\_\_\_\_\_, relevait que celle-ci, bien que particulière à l'heure actuelle en comparaison avec l'ensemble des autres assurés, était cependant

conforme aux statuts de la caisse de pension, de par la relation faite avec l'échelle des traitements de l'Etat (pièce 7, défenderesse ; pièce 24, défendeur).

28. En date du 17 mai 1999, X\_\_\_\_\_ a informé la CIA que 19 de ses employés avaient refusé le changement de classe assurée CIA dans le cadre de la nouvelle politique salariale (pièce 26, défendeur).
29. Le 2 juin 1999, 100 employés de X\_\_\_\_\_ ont déposé, auprès du Grand Conseil, une pétition (pétition 1258), demandant en substance que les autorités revoient l'ensemble du dossier relatif à la nouvelle grille salariale de X\_\_\_\_\_, la création d'un groupe de travail paritaire employeur et employés et l'effet suspensif de l'application de la nouvelle grille salariale tant que des recours étaient pendants.

Cette pétition a été traitée par la Commission de l'économie du Grand Conseil les 31 janvier, 7, 14 et 18 février 2000 (pièce 11, demandeurs). Entendu, le président du syndicat SSP/VPOD a expliqué que des problèmes se posaient au niveau de la CIA, dès lors que la totalité des salaires des employés n'y était plus assurée (pièce 11, pages 1 et 2, demandeurs).

Pour sa part, X\_\_\_\_\_, soit pour lui son directeur général, a confirmé avoir refusé de signer la convention entre X\_\_\_\_\_ et la CIA, ne voulant pas couvrir un éventuel déficit technique de 22 ou 23 millions de francs si X\_\_\_\_\_ venait à quitter la CIA (pièce 11, page 2, demandeurs).

Il ressort des discussions de la Commission de l'économie que ses membres étaient préoccupés par le fait que X\_\_\_\_\_ refusait de signer la convention avec la CIA, prévue dans le statut du personnel de X\_\_\_\_\_. En outre, plusieurs commissaires étaient choqués par le fait que la CIA n'assurait pas la totalité du salaire de certains employés (pièce 11, page 5, demandeurs).

La Commission a par conséquent rédigé la motion suivante (pièce 11, page 5, demandeurs) :

« *Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève*

*considérant :*

*(...)*

*invite le Conseil d'Etat de Genève*

- *à s'assurer qu'un groupe de travail paritaire (employeur et employés) soit mis sur pied pour mener les négociations relatives à la nouvelle grille salariale du personnel*

- 
- à s'assurer que X\_\_\_\_\_ à Genève signe la Convention entre X\_\_\_\_\_ et la CIA prévue à l'art. 25 al. 1 du statut du personnel de X\_\_\_\_\_ à Genève ».

Lors de sa séance du 25 mai 2000, le Grand Conseil a accepté la proposition de motion précitée et l'a amendée en ajoutant l'invite suivante (Mémorial du Grand Conseil, MGC 2000/IV, p. 3924):

- « à faire rapport, dans le délai de six mois, au Grand Conseil, sur les deux demandes précitées et le résultat des négociations, accompagné d'un rapport de l'inspection cantonale des finances sur l'ensemble de la politique salariale et financière de X\_\_\_\_\_ à Genève et de ses implications sur la caisse de pension CIA en ce qui concerne le personnel de X\_\_\_\_\_ ».

Aucune suite n'a été donnée à la motion amendée.

30. Par décision du 26 août 1999, la Commission de recours a admis les recours interjetés par la Commission du personnel, constaté que les décisions litigieuses n'étaient pas conformes à l'art. 26 al. 2 du Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) et invité le Conseil d'administration à accorder pour les exercices 1996, 1997 et 1998, au titre d'allocation de renchérissement pour le personnel, le plein renchérissement (pièce 50, défendeur).
31. Le 27 janvier 2000, X\_\_\_\_\_ a adressé à chacun de ses employés un avis de situation valable dès le début de l'année 2000.
32. Par acte du 28 février 2000, un collaborateur de X\_\_\_\_\_, Monsieur D\_\_\_\_\_, a contesté son avis de situation auprès de la Commission de recours, invoquant notamment une inégalité de traitement dans la non-prise en compte salariale de ses années d'ancienneté (pièce 22, demandeurs). Par décision du 2 octobre 2000, la Commission de recours a partiellement admis le recours et a accordé au recourant la correction de son annuité 2000 ainsi que le versement d'une indexation entière.

Non satisfait, Monsieur D\_\_\_\_\_ a recouru auprès Tribunal administratif (ci-après : TA), devenu depuis lors la Cour de justice, Chambre administrative, invoquant une inégalité de traitement en raison de l'intégration de la prime de fidélité au revenu global. En outre, la totalité du salaire n'était pas prise en considération auprès de la CIA : tout employé qui, par application de la nouvelle politique salariale, avait gravi plus de deux classes Etat, voyait son salaire assuré plafonné à ce niveau, ce qui constituait une autre inégalité de traitement.

Par arrêt du 9 avril 2002, le TA, considérant qu'en vertu du principe du parallélisme des formes le Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_ pouvait valablement modifier le Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996), et cela même s'il n'y avait eu aucune modification formelle dudit statut, a rejeté le grief d'inégalité de traitement relatif à la prime de fidélité et au revenu annuel global (pièce 22, demandeurs).

---

S'agissant de la partie du litige concernant la prévoyance professionnelle, le TA a constaté que les dispositions des statuts de la CIA ne prévoyaient pas la situation dans laquelle un employeur affilié à la CIA disposerait d'une échelle de rémunération différente de celle fixée pour le traitement des membres du personnel de l'Etat. Dès lors que cette hypothèse était réalisée dans le cas d'espèce, X\_\_\_\_\_ s'était efforcé de faire correspondre les traitements versés à son personnel à une classe et une annuité de l'échelle de l'Etat, sans toutefois que cette correspondance soit parfaite, puisqu'il subsistait une « différence X\_\_\_\_\_ », non soumise à la prévoyance professionnelle. Par ailleurs, le TA a également considéré que « pour un employé payé exclusivement sur la base de l'échelle de traitement de l'Etat, il n'existait pas de « différence » entre le traitement déterminant au sens de l'article 5 alinéa 1 des statuts et son traitement fixe annuel. C'était dans cet esprit qu'étaient conçus les statuts de la CIA et qu'ils devaient être appliqués à l'ensemble des assurés de la catégorie I. A cet égard, le principe du parallélisme des formes avait pour conséquence que les conventions particulières entre un employeur et la CIA ne pouvaient déroger aux statuts que dans la mesure où ils ne faisaient pas, eux non plus, l'objet d'une approbation du Grand Conseil ». Ainsi, « le fait que le demandeur ne soit assuré auprès de la CIA que pour une partie de son salaire fixe annuel constitue donc une inégalité de traitement par rapport aux autres assurés de sa catégorie. A défaut de disposition statutaire ad hoc, prévoyant par exemple une autre définition du salaire déterminant lorsque le traitement réel est fondé sur une autre base que celle de l'Etat, l'esprit et le but des statuts, et notamment de leurs articles 5 alinéa 1, 6 alinéa 2 et 8 alinéa 1, entraîne l'obligation pour la CIA de calculer le salaire assuré, le montant des cotisations et celui des prestations d'après le salaire fixe annuel du demandeur et non d'après « sa classe équivalence Etat » (pièce 22, demandeurs). Le TA a par conséquent admis le recours de l'intéressé concernant la prévoyance professionnelle, invité la CIA à faire parvenir à X\_\_\_\_\_ un décompte des cotisations de prévoyances professionnelle dues, condamné X\_\_\_\_\_ à payer à la CIA sa part de cotisation ainsi définie avec intérêt de 5% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et condamné le recourant à payer à la CIA sa part de cotisation.

Saisi d'un recours, le Tribunal fédéral, constatant une violation du droit d'être entendu, a annulé l'arrêt précité dans la mesure où il concernait la prévoyance professionnelle et a renvoyé la cause au Tribunal cantonal des assurances sociales (TCAS), compétent depuis le 1<sup>er</sup> août 2003, pour qu'il statue après avoir préalablement appelé en cause la CIA et lui avoir reconnu et accordé les mêmes droits que ceux conférés aux autres parties (ATF B 47/02 et B 48/02 du 25 août 2003, pièce 23, demandeur).

Le 16 mars 2004, le TCAS a pris acte du retrait de la demande dirigée par Monsieur D\_\_\_\_\_ contre X\_\_\_\_\_ et la CIA, compte tenu de l'accord hors procédure intervenu entre les parties (pièce 24, demandeurs).

- 
33. Faisant suite à l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000 de son règlement général du 22 février 1999, la CIA a, par courrier du 13 novembre 2000 adressé à X\_\_\_\_\_, indiqué que l'affiliation de X\_\_\_\_\_ à la CIA était régie par une convention tacite depuis son autonomisation, soit dès le 1<sup>er</sup> janvier 1994, et que les modifications apportées au règlement général seraient applicables à l'ensemble des institutions affiliées à la CIA, donc y compris à X\_\_\_\_\_ (pièce 26, demandeurs).

C. LES DISCUSSIONS PORTANT SUR L'ASSURANCE DE LA « DIFFERENCE X\_\_\_\_\_ »

34. Dès janvier 2000, des recherches concernant la mise en place d'un 2<sup>e</sup> pilier complémentaire ont été initiées et les discussions concernant un système de qualifications et de rémunération variable (P3) ont continué (voir pièces 65 à 98, défendeur).
35. Lors d'une séance, qui s'est tenue le 16 juin 2003, à laquelle la Commission du personnel, la délégation de la direction et certains membres du Conseil d'administration ont assisté, la question de l'avancement des travaux CIA-X\_\_\_\_\_ a été abordée (pièce 12, demandeurs).

Il ressort du procès-verbal de séance que « l'objectif des travaux est de pouvoir mettre en application l'article 6 du statut de la CIA, et ce faisant de pouvoir supprimer la «différence X\_\_\_\_\_ » non assurée CIA ». La situation d'alors était la suivante : les annuités CIA étant calquées sur celles de l'Etat, un calcul au plus près était nécessaire, ce qui avait pour conséquence une « différence X\_\_\_\_\_ » non assurée CIA, qu'ils souhaitaient supprimer. Tant que l'employé restait dans la même classe de fonction, il n'y avait pas de rappel à payer. En revanche, si la nouvelle formule était appliquée, toute augmentation salariale, y compris au sein d'une même classe de fonction, allait faire l'objet d'un rappel. Il s'agissait par conséquent d'examiner si cette formule était intéressante, de sorte que le rappel à payer ne fût pas supérieur à la situation actuelle.

S'agissant de la convention d'affiliation, le directeur général a précisé que les statuts de la CIA avaient été modifiés depuis le passage de X\_\_\_\_\_ à un statut d'établissement public autonome, ce qui avait pour conséquence une affiliation de fait et de droit, ne nécessitant plus de convention liant les deux institutions.

36. Une nouvelle séance de la Commission du personnel, de la délégation de la direction et de membres du Conseil d'administration s'est tenue le 6 octobre 2003. Au cours de celle-ci, l'un des délégués de la direction a expliqué qu'un mandat avait été donné au directeur de la CIA afin qu'il établisse les implications financières pour X\_\_\_\_\_ et pour le personnel, le but étant que le salaire fixe corresponde au salaire annoncé à la CIA. Il a également été précisé qu'une

---

personne engagée en 2003 présentait également une « différence X\_\_\_\_\_ » non assurée CIA, dès lors que la CIA imposait à X\_\_\_\_\_ de déclarer un salaire figurant dans l'échelle des traitements de l'Etat de Genève. Or, les salaires X\_\_\_\_\_ ne correspondaient pas aux salaires de l'Etat (pièce 13, demandeurs).

Lors de cette séance, une présentation intitulée « Projet, modification de la couverture du salaire auprès de la CIA » a été distribuée aux participants (pièce 14, demandeurs).

37. La direction de X\_\_\_\_\_, souhaitant assurer la totalité du salaire de ses collaborateurs auprès de la CIA, a mandaté la société Y\_\_\_\_\_ SA (devenue Z\_\_\_\_\_ SA depuis 2004, puis XA\_\_\_\_\_ SA. depuis 2011, ci-après XA\_\_\_\_\_), société active dans le domaine des conseils et services en matière de prévoyance professionnelle et de sciences actuarielles, afin d'examiner les incidences de la modification de la définition des salaires auprès de la CIA sur les coûts de la prévoyance professionnelle de ses collaborateurs.
38. Selon le rapport établi en août 2004 par XA\_\_\_\_\_, la politique salariale appliquée par X\_\_\_\_\_ depuis 1999 impliquait que le salaire des collaborateurs de X\_\_\_\_\_, assuré auprès de la CIA, était toujours déterminé selon les classes de salaire de l'Etat de Genève, ce qui entraînait deux inconvénients majeurs : 1) la complexité du système et 2) la non-couverture d'une partie du salaire dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Dès lors que les statuts de la CIA permettaient aux institutions externes de définir le salaire assuré indépendamment des classes de fonction de l'Etat, le calcul des rappels de cotisations était soumis à d'autres règles (pièce 17, demandeurs).

Dans le rapport précité, le système de rémunération de X\_\_\_\_\_ était résumé de la manière suivante : les employés de X\_\_\_\_\_ étaient répartis dans des classes de salaire, numérotées de 42 à 66, selon leur fonction. Une médiane était périodiquement définie par les spécialistes pour chaque classe de salaire sur la base du prix du marché. Le salaire du collaborateur variait ainsi en principe entre 85% et 115% de ladite médiane.

Le revenu mensuel d'un collaborateur de X\_\_\_\_\_ était composé des éléments suivants :

- Un salaire fixe, établi à l'engagement, évoluant en fonction des annuités fixées conformément aux classes équivalentes de l'Etat, jusqu'à ce que le plafond de 115% fût atteint, et de l'indexation. A noter également que le salaire fixe convenu à l'engagement était augmenté de 5% de la médiane après six mois d'activité.
- Une prime de fidélité, oscillant entre 15% et 30% du salaire fixe mensuel après cinq ans. Elle augmentait de 5% par année dès la sixième année.

- La participation à l'assurance maladie.

S'agissant du salaire déterminant pour la prévoyance professionnelle, il était fixé conformément aux classes de l'Etat et de son évolution, de sorte qu'il y avait un décalage entre le salaire fixe X\_\_\_\_\_ et le salaire soumis à la CIA. Lors de la mise en place du système actuel, il y avait eu un réajustement des classes de l'Etat, déterminantes pour la CIA, ce qui avait eu les deux conséquences suivantes : 1) pour les collaborateurs se trouvant dans une classe CIA inférieure, l'adaptation vers le haut était limitée à deux classes et 2) les collaborateurs se trouvant dans une classe CIA supérieure avaient conservé leur classe avant le changement. En guise de conclusion, l'actuaire a indiqué qu'« il y a donc une disparité entre les collaborateurs d'une même fonction selon leur situation avant 1999 d'une part, entre collaborateurs présents en 1999 et ceux engagés depuis » (pièce 17, demandeurs).

39. Au cours d'une séance qui s'est tenue le 4 octobre 2004 avec la délégation de la direction et des membres du Conseil d'administration, la Commission du personnel a souhaité savoir si le rapport de XA\_\_\_\_\_ avait été réalisé. Il lui a été répondu que ce rapport serait mis à l'ordre du jour de la prochaine séance et discuté (le procès-verbal n'a pas été produit).
40. Selon des notes de la séance tenue le 9 mai 2005 entre la Commission du personnel et la délégation de la direction, un représentant de la Commission a demandé à pouvoir prendre connaissance du rapport actuariel concernant le coût impliqué par l'assurance à la CIA de la totalité du salaire. L'un des membres de la délégation de la direction a accepté de donner suite à cette demande et a précisé que « cela impliquera un changement important pour les collaborateurs et collaboratrices en termes de rappel ainsi que pour l'employeur, mais que l'assurance à la CIA de la totalité du salaire représente à terme un avantage pour tous ainsi qu'une simplification de [leur] politique salariale » (pièce 16, demandeurs).
41. Le Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) a été abrogé par celui entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2006 [ci-après : Statut X\_\_\_\_\_ (édition 2006)] (pièce 6, demandeurs). Les dispositions relatives à la classification des fonctions et à l'affiliation à la CIA étaient sensiblement les mêmes que celles du Statut précédent.
42. Lors d'une séance qui s'est tenue le 7 mai 2007 entre la délégation de la direction, la Commission du personnel et deux membres du Conseil d'administration, il a été expliqué que la délégation administration & personnel avait examiné la possibilité d'assurer la « différence X\_\_\_\_\_ » à la CIA ou auprès d'une autre institution de prévoyance afin d'établir un comparatif des coûts et qu'il n'y avait pas de « problème à avoir une différence X\_\_\_\_\_ non-assurée CIA, puisque l'assurance CIA pour le reste du salaire est totalement respectée. La problématique reste en revanche dans le fait qu'à ce jour, certains collaborateurs et certaines

collaboratrices ne soient pas assuré-e-s dans leur bonne classe CIA, ce qui crée une inégalité de traitement. C'est cette inégalité que la direction générale souhaite corriger » (pièce 20, demandeurs).

43. Une nouvelle séance s'est tenue le 1<sup>er</sup> octobre 2007, au cours de laquelle la délégation de la direction a présenté à la Commission du personnel et aux trois membres du Conseil d'administration les options étudiées à savoir : 1) assurer la différence X\_\_\_\_\_ auprès d'une autre institution de prévoyance que la CIA mais en primauté de cotisations ; 2) assurer la différence à la CIA, en maintenant le calage de la politique salariale de l'Etat et des annuités CIA et 3) assurer la différence X\_\_\_\_\_ actuelle à la CIA en calculant le salaire assuré selon les dispositions de l'art. 6 du règlement CIA (salaire fixe X\_\_\_\_\_ moins montant de coordination), ce qui impliquait aussi un changement du système de calcul des rappels. Après avoir présenté la situation en termes de coûts, la délégation de la direction a indiqué à la Commission du personnel que la première option était pour le moment retenue (pièce 21, demandeurs).

La Commission du personnel a toutefois relevé que cette solution ne réglerait pas le problème de l'inégalité de traitement pour les personnes qui n'étaient alors pas assurées dans leur bonne classe CIA, ce que la délégation de la direction a admis, tout en précisant que cette option permettait au moins d'assurer la totalité du salaire. En outre, la Commission a rappelé que ce dossier était en suspens depuis 1999, date de l'introduction de la nouvelle politique salariale, et trouvait « regrettable et inadmissible que certains membres du personnel voient leur situation péjorée au moment de la retraite ».

#### D. LE RECOURS DEVANT LA COMMISSION DE RECOURS

44. Par acte du 3 janvier 2008, complété le 14 mars 2008, B\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la Commission de recours de X\_\_\_\_\_, invoquant une inégalité de traitement existant entre les membres du personnel de X\_\_\_\_\_ en ce qui concernait le salaire assuré (pièces 28 et 29, demandeurs).

Le recourant invoquait les principes d'adéquation, de collectivité et de planification ainsi que le principe d'égalité de traitement. Il soutenait que le contrat d'affiliation tacite, conclu entre X\_\_\_\_\_ et la CIA, ne saurait enfreindre les principes précités. Il a également rappelé que l'art. 4 des Statuts CIA (édition 2000) distinguait deux catégories de salariés : les salariés mensualisés (catégorie I) et les autres salariés (catégorie II), étant précisé que tout salarié bénéficiant d'un engagement de durée indéterminée ou de plus de trois mois était obligatoirement assuré dans la catégorie I. Etant engagé pour une durée indéterminée, il entrait par conséquent dans la catégorie I. A teneur de l'art. 5 des Statuts précités, le traitement déterminant des salariés de la catégorie I était le traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'Etat moins une déduction

de coordination avec l'AVS. Par conséquent, l'intégralité de son salaire devait être prise en compte à titre de salaire déterminant au sens des statuts de la CIA. En outre, l'inégalité de traitement entre les employés de X\_\_\_\_\_ en matière de couverture de prévoyance professionnelle était contraire au droit. Le recourant concluait à la condamnation de X\_\_\_\_\_ à assurer l'intégralité de son traitement annuel auprès de la CIA et à payer à la CIA le rappel de cotisation en résultant, étant précisé qu'il s'engageait à payer la part des rappels lui revenant (pièce 29, demandeurs).

45. Le 31 mars 2008, douze collaborateurs de X\_\_\_\_\_, dont C\_\_\_\_\_, ont déposé un recours similaire à celui de leur collègue (pièce 30, demandeurs).
46. Dans sa réponse du 12 juin 2008, X\_\_\_\_\_ a conclu, préalablement, à la récusation des quatre membres de la Commission de recours salariés de X\_\_\_\_\_, principalement à l'irrecevabilité des recours des assurés et à la transmission des causes au TCAS, alors compétent, et - en toute hypothèse - au rejet du recours. Il a expliqué en substance que les défendeurs avaient convenu d'un mode de conversion de l'échelle des traitements effectivement appliquée à l'échelle des traitements de l'Etat afin de pouvoir définir le traitement déterminant conformément aux Statuts de la CIA. Comme la réévaluation des fonctions au sein de X\_\_\_\_\_ et la progression du salaire qui s'en était suivie allaient inévitablement conduire à des rappels importants (12'000'000 fr. si l'intégralité du salaire devait être assurée), les défendeurs s'étaient accordés sur une limitation de la progression à deux classes CIA pour que les coûts restent supportables pour l'institution de prévoyance, l'employeur et les employés. Cette règle devait en outre pallier une inégalité de traitement dès lors qu'à fonctions égales, X\_\_\_\_\_ versait un salaire supérieur à celui versé par l'Etat à ses employés. X\_\_\_\_\_ invoquait également une convention conclue avec la CIA, l'absence de son assentiment pour augmenter sa part de cotisations et le fait que l'égalité de traitement entre les employés avait été respectée (pièce 31, demandeurs).
47. Par décision du 13 novembre 2008, le Président de la Commission de recours a récusé les quatre juges assesseurs membres de X\_\_\_\_\_ (pièce 32, demandeurs).
48. Le 21 novembre 2008, les recourants B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont, à leur tour, récusé le Président de la Commission de recours, considérant que l'équilibre paritaire de ladite Commission était rompu et que le Président ne pouvait siéger seul. Cela étant, ils n'avaient plus d'autre alternative que d'agir devant le TCAS (pièce 33, demandeurs).

#### E. LA PRESENTE PROCEDURE

49. Dans leur écriture du 14 janvier 2009, les demandeurs ont conclu préalablement : 1) à la production, de manière anonymisée, des avis de situation de l'ensemble du

personnel de X\_\_\_\_\_, en faisant figurer sur trois colonnes : a) la classe de traitement Etat de Genève, avant l'introduction de la nouvelle politique salariale, b) leur classe X\_\_\_\_\_, respectivement la classe équivalence Etat, lors de l'introduction de la nouvelle politique salariale au 1<sup>er</sup> janvier 1999 et c) leur classe X\_\_\_\_\_, respectivement la classe équivalence Etat, à ce jour, et 2) à la production de l'accord intervenu avec le collaborateur D\_\_\_\_\_, dans le contexte de la procédure A/1706/2003.

Sur le fond, les demandeurs ont considéré que le procédé adopté par les défendeurs était contraire au droit pour les motifs suivants :

- une disposition réglementaire autorisant la création de divers cercles d'assurés faisait défaut ;
- le plafonnement du salaire assuré en fonction de l'importance de la réévaluation de la fonction ne constituait pas un critère admissible ;
- les solutions « à la carte », telle que celle dont a bénéficié le collaborateur D\_\_\_\_\_ (conclusion d'un accord), violaient le principe de l'égalité de traitement ;
- le plafonnement des salaires pour certains collaborateurs avait pour conséquence des inégalités de traitements, au demeurant admises par X\_\_\_\_\_ ;
- le personnel ou sa représentation n'avait pas accepté le plafonnement de leur salaire assuré ;
- le mode de répartition à raison d'un tiers pour l'employé et de deux tiers pour l'employeur résultait de l'art. 34 al. 2 du Statut du personnel, de sorte que X\_\_\_\_\_ ne saurait se retrancher derrière les art. 66 al. 1 LPP et 331 al. 3 CO pour prétendre que les augmentations de cotisations en résultant pour certains salariés ne pouvaient pas suivre la même répartition sans son accord ;
- la notion d'égalité de traitement ne pouvait pas s'apprécier en comparant la situation des nouveaux collaborateurs entrés en fonction après 1999 et ceux présents avant cette date, dès lors que les nouveaux collaborateurs rejoignaient la CIA avec l'avoir constitué dans leur précédent emploi, permettant ainsi le rachat de tout ou partie de leur droit, de sorte que, par définition, des inégalités de traitement existaient. La notion d'égalité de traitement devait en effet s'apprécier au regard de la situation du collectif de salariés auprès du même employeur, soit X\_\_\_\_\_. Par ailleurs, des divergences avec la grille de traitements de l'Etat de Genève existaient avec plusieurs des 36 affiliés externes de la CIA. Enfin, les demandeurs étaient rémunérés selon une classe de

---

traitement correspondant en termes de rémunération à une classe de traitement équivalente existant dans l'échelle de traitement de l'Etat de Genève ;

- si X\_\_\_\_\_ avait immédiatement assuré l'intégralité du salaire, les coûts de rappel auraient été inférieurs à ceux nécessaires à ce jour.

Enfin, les demandeurs soutenaient que la responsabilité de X\_\_\_\_\_ était engagée, celui-ci n'ayant pas respecté ses obligations légales et contractuelles en n'assurant que partiellement leur salaire. Dans ce contexte, ils ont subi des coûts supplémentaires résultant des manquements de leur employeur, ce qui constituait un dommage devant être réparé, de sorte qu'il devait être déduit du rappel de cotisations qu'ils seraient appelés à verser.

50. Dans sa réponse du 27 mars 2009, X\_\_\_\_\_ a conclu au rejet du recours, sous suite de dépens. Préalablement, il a relevé que son affiliation à la CIA résultait en fait d'une convention d'affiliation *ex lege*.

A titre principal, le défendeur a invoqué l'acceptation tacite des demandeurs ainsi qu'une violation des principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'abus de droit, considérant en substance qu'ils avaient tardé dans leur démarche, en bénéficiant des avantages conséquents concédés depuis plusieurs années par X\_\_\_\_\_ et en revendiquant le droit de bénéficier d'un avantage auquel ils avaient expressément renoncé : l'assurance de l'intégralité de leur salaire auprès de la CIA.

Subsidiairement, X\_\_\_\_\_ s'est référé aux art. 5 al. 3 des Statuts et 6ter al. 1 du règlement général de la CIA, permettant, selon lui, à la caisse de pension d'accepter la nouvelle politique salariale et le mode de conversion, dans les limites du plafond du salaire majoré assuré fixé par la CIA pour les salariés transférés de l'Etat à X\_\_\_\_\_. De plus, la convention d'affiliation liant la CIA à X\_\_\_\_\_, qui avait force contraignante en matière de prévoyance professionnelle conformément à l'art. 6bis al. 1 du règlement général pour tous les employés ayant accepté de passer au statut de personnel de X\_\_\_\_\_, contenait des règles particulières. Or, dans le cadre de cette convention, X\_\_\_\_\_ et la CIA s'étaient spécifiquement accordés sur la politique salariale et sur la divergence entre le salaire réel et le salaire annoncé. Par conséquent, ni les demandeurs ni le TCAS ne pouvaient y déroger et mettre à mal les principes convenus entre les parties en vertu de leur liberté contractuelle. En outre, en concluant à ce que l'intégralité de leur salaire soit assuré auprès de la CIA, les demandeurs ont sollicité une modification à la hausse de la contribution de leur employeur, ce qui n'est pas admissible en l'absence de l'assentiment de ce dernier conformément aux art. 66 al. 1 LP et 331 al. 3 CO. S'agissant des principes de la prévoyance professionnelle (principes de la collectivité, de l'égalité de traitement et de la planification), ils étaient tous respectés. En effet, X\_\_\_\_\_ a prévu trois catégories au sein du personnel : 1) les personnes engagées comme fonctionnaires de l'Etat antérieurement à

---

l'autonomisation, pour lesquels le traitement assuré n'a pas intégralement suivi l'augmentation, 2) les personnes engagées postérieurement à l'autonomisation, dans des fonctions déjà existantes, placées dans la même situation que les fonctionnaires de l'Etat transférés chez X\_\_\_\_\_ et 3) les personnes engagées postérieurement à l'autonomisation, dans des fonctions nouvellement créées. Ces catégories se fondaient sur des critères objectifs et étaient par conséquent conformes aux principes de la prévoyance précités. Quant aux demandeurs, ils avaient accepté cette situation en toute connaissance de cause, en se soumettant volontairement aux nouvelles conditions de salaire et de prévoyance. Enfin, si les conclusions des demandeurs devaient être admises, le TCAS ne pourrait prendre en considération que les cinq années précédant le dépôt de la demande, soit janvier 2009.

En annexe à sa réponse figurait notamment un rapport établi par XA\_\_\_\_\_ portant sur la modification de la définition du salaire assuré auprès de la CIA et actualisant les résultats précédents sur la base de l'effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

51. La CIA a déposé sa réponse en date du 15 mai 2009 et conclu au rejet de l'action en constatation de droit. Elle a fait valoir que l'accord passé entre X\_\_\_\_\_ et la CIA concernant le salaire assuré avait valeur de convention. De plus, la convention d'affiliation initiale n'avait pas été résiliée et était ainsi restée en vigueur de par la loi. Compte tenu de l'emploi du terme « analogue » à l'art. 5 al. 3 de ses statuts, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000 [ci-après : Statuts CIA (édition 2000)], correspondant à l'art. 15 al. 1 des statuts dans leur teneur en vigueur lors du passage à la nouvelle politique salariale [cités ci-après Statuts CIA (édition 1997)], la CIA, en sa qualité de corporation de droit public, était libre d'apprécier ce qui était analogue aux règles prévalant à l'Etat et elle n'avait donc pas excédé sa liberté d'appréciation en fixant le salaire assuré des collaborateurs de X\_\_\_\_\_ sur la base de l'équivalence des classes de salaire de l'Etat en les majorant de deux classes au maximum. Par ailleurs, si elle assurait la totalité du revenu soumis à la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, les conditions d'assurance des collaborateurs de X\_\_\_\_\_ seraient nettement plus avantageuses que celles prévalant pour les autres assurés (fonctionnaires ou assurés hors échelle). Afin de limiter les coûts engendrés par l'augmentation du salaire induite par l'application de la revalorisation des fonctions des collaborateurs de X\_\_\_\_\_, tant pour la CIA que pour X\_\_\_\_\_ et ses employés, les défendeurs se sont accordés sur une limitation de la progression du salaire assuré à deux classes CIA selon l'échelle des traitements de l'Etat. Cette règle était prioritairement destinée à pallier une inégalité de traitement, due au fait qu'à fonctions égales, les collaborateurs de X\_\_\_\_\_ jouissaient d'un salaire supérieur à celui des fonctionnaires. Par ailleurs, l'art. 5 al. 3 des Statuts CIA (édition 2000) autorisait la CIA à appliquer unilatéralement et par analogie l'échelle des traitements de l'Etat à X\_\_\_\_\_, le cas échéant avec un assouplissement, pour calculer le traitement déterminant. En outre, conformément à la loi, la part sur-obligatoire de la prévoyance professionnelle était à la libre disposition de la CIA et de X\_\_\_\_\_, rien n'obligeant un employeur à assurer

cette part non assujettie à la LPP. S'agissant des principes de la collectivité, de l'égalité de traitement et de la planification, ils avaient été respectés. Quant aux catégories de personnes, elles étaient prévues par l'art. 41 al. 3 LX\_\_\_\_\_. De plus, le principe de l'égalité était respecté : « à fonctions et situations égales, traitement égal. Les situations différentes bénéficient d'un traitement différencié envisagé par l'art. 41 al. 3 LX\_\_\_\_\_ ». En outre, le principe de la planification était respecté, car la solution adoptée reposait sur des critères objectifs. Enfin, si l'intégralité du salaire était assurée, le principe du financement prévu par l'art. 65 LPP serait violé.

Par chargé séparé du même jour, la CIA a fourni un rapport de la société XB\_\_\_\_\_ SA, actuaire-conseil et expert agréé, dont il ressort que la perte actuarielle totale sur les rappels de cotisations qu'elle aurait à supporter entre 2009 et 2018 s'élèverait à 3'500'000 frs. (pièce 9, défenderesse).

52. Par ordonnance du 22 mai 2009, le TCAS a autorisé un deuxième échange d'écritures.
53. Dans leur réplique du 9 juillet 2009, les demandeurs ont tout d'abord relevé que X\_\_\_\_\_ et la CIA entretenaient un amalgame entre trois phases : 1) l'adoption, le 1<sup>er</sup> décembre 1995, du nouveau statut du personnel par le Conseil d'administration, 2) la nouvelle politique salariale décidée par les dirigeants de X\_\_\_\_\_, débattue courant 1998 et 3) la décision unilatérale et soudaine des dirigeants de X\_\_\_\_\_ de limiter le salaire assuré pour certains collaborateurs, intervenue en janvier 1999.

Cela étant précisé, ils ont notamment allégué que les postes à hautes responsabilités n'étaient pas soumis au plafonnement de leur salaire assuré CIA, n'ayant pas fait l'objet d'un coulisement de plus de deux classes équivalent Etat, tout en bénéficiant d'une augmentation massive de leur salaire. Par conséquent, le critère d'une augmentation de plus de deux classes de traitement était injustifiable au regard de l'égalité de traitement, dès lors qu'il ne tenait pas compte de la réelle augmentation de salaire intervenue avec l'introduction de la nouvelle politique salariale.

Par ailleurs, en pratique, les critères mis en place par X\_\_\_\_\_ n'étaient absolument pas respectés. En effet, la situation de leurs collègues différait sans répondre à aucune logique. Ainsi, par exemple (pièces 38 à 43 demandeurs) :

- Messieurs E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, tous trois section sapeur aviation 1, se trouvaient en classe 17 de l'Etat de Genève et assurés en classe de traitement 11, et étaient donc dans la même situation que le demandeur B\_\_\_\_\_ ;

- 
- Monsieur H\_\_\_\_\_, également section sapeur aviation 1, se trouvait en classe de traitement X\_\_\_\_\_ 50, soit en classe équivalent Etat 17, assuré CIA en classe de traitement 12, annuité 15 ;
  - Monsieur I\_\_\_\_\_, section sapeur aviation 2, était en classe X\_\_\_\_\_ 50, soit en classe équivalent 17, assuré CIA en classe 14, annuité 11 ;
  - Enfin, Monsieur J\_\_\_\_\_, section sapeur aviation 2, se trouvait en classe X\_\_\_\_\_ 50, soit en classe équivalent Etat 17, et assuré en classe CIA 14, annuité 11.

Sur le fond, les demandeurs ont relevé qu'après l'autonomisation, le personnel de X\_\_\_\_\_ était simplement resté assuré par la CIA et cela sans discontinuité, de sorte que le rapport d'affiliation se fondait toujours sur la loi. Si X\_\_\_\_\_ souhaitait modifier le contenu dudit rapport, il devait conclure une convention d'affiliation écrite dans le respect de la procédure d'approbation prévue par l'art. 3 al. 2 des statuts CIA (édition 2000). Par conséquent, « seule la conclusion d'une telle convention aurait pu éventuellement permettre la création de divers cercles d'assurés pour autant que ceux-ci soient délimités selon les critères objectifs acceptables et dans le respect de la loi ». Aucune convention d'affiliation n'ayant été valablement conclue entre les défendeurs, ces derniers restaient liés par les dispositions statutaires et réglementaires de la CIA. Pour le surplus, les demandeurs ont précisé les principes de prévoyance d'ores et déjà développés dans leur mémoire introductif d'instance.

54. Par duplique du 29 octobre 2009, X\_\_\_\_\_ a contesté certains faits allégués par les demandeurs, produisant notamment des attestations de Madame K\_\_\_\_\_, actuaire interne de la CIA (pièces 39 à 41, défendeur). S'agissant plus particulièrement de Messieurs E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, ils occupaient la même fonction que Monsieur B\_\_\_\_\_ et bénéficiaient par conséquent des mêmes conditions. Quand à Monsieur H\_\_\_\_\_, il était assuré en classe 12 avant l'autonomisation de sorte qu'il a pu garder cette classe, en vertu de ses droits acquis. La différence de classe assurée en ce qui concernait Messieurs I\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ résultait de leur fonction - celle de section sapeur aviation 2 (feu) - qui était différente de celle d'un sapeur aviation 1.

En ce qui concernait la convention d'affiliation, X\_\_\_\_\_ considérait qu'il n'y avait strictement aucun fondement juridique exigeant une convention d'affiliation écrite. Pour le surplus, X\_\_\_\_\_ s'est référé à sa réponse du 27 mars 2009.

55. Quant à la CIA, elle a dupliqué par écriture du 16 novembre 2009, persistant intégralement dans sa position. Elle a produit notamment des attestations de son actuaire interne portant sur certains allégués des demandeurs et sur le calcul des rappels s'agissant de ces derniers (pièces 10 à 13, défenderesse).

- 
56. A la suite de l'audience de comparution personnelle des mandataires du 1<sup>er</sup> décembre 2009, le TCAS a ordonné l'ouverture des enquêtes et invité les parties à déposer leur liste de témoins.
57. Par courrier du 15 décembre 2009, X\_\_\_\_\_ a sollicité l'audition de Madame K\_\_\_\_\_, actuaire interne à la CIA, et de Monsieur L\_\_\_\_\_, chargé des ressources humaines au sein de X\_\_\_\_\_.
58. Pour leur part, les demandeurs ont requis, dans un courrier du 21 décembre 2009, l'audition de Monsieur M\_\_\_\_\_, employé chez X\_\_\_\_\_, ancien président de la Commission du personnel et ancien représentant du personnel au sein du comité de la CIA, Monsieur N\_\_\_\_\_, employé de X\_\_\_\_\_ et ancien président de la Commission du personnel, Monsieur D\_\_\_\_\_, retraité X\_\_\_\_\_ et ancien représentant du personnel dans le comité de la CIA, Monsieur O\_\_\_\_\_, retraité X\_\_\_\_\_, Monsieur P\_\_\_\_\_, commandant adjoint, Messieurs Q\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ et Madame S\_\_\_\_\_, tous collaborateurs de X\_\_\_\_\_. En outre, les demandeurs persistaient dans leurs conclusions préalables tendant à la production, par X\_\_\_\_\_, d'un tableau récapitulatif comprenant les avis de situation concernant l'ensemble de son personnel.
59. Suite au dépôt des listes de témoins, plusieurs échanges de courriers sont intervenus, les uns considérant que les demandeurs annonçaient des témoignages politiques et de moralité (X\_\_\_\_\_), les autres que la neutralité, l'objectivité et l'impartialité des témoins cités par les demandeurs n'étaient pas garanties (CIA). Enfin, la question de l'audition de Monsieur M\_\_\_\_\_, toujours membre du Comité de la CIA et du Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_, a suscité des controverses (courriers des 22 décembre 2009, 13 janvier 2010 et 16 février 2010).
60. Le 17 février 2010, le TCAS a procédé à l'audition de Monsieur L\_\_\_\_\_ (témoin n° 1), membre de la direction de X\_\_\_\_\_, chargé des ressources humaines, employé de X\_\_\_\_\_ depuis le 20 novembre 2000. Le témoin a précisé qu'ayant été engagé après 1999, il était assuré au niveau de la LPP selon sa classe de fonction.

Il a déclaré que X\_\_\_\_\_ était toujours affilié à la CIA, la loi sur X\_\_\_\_\_ international de Genève s'appliquant dans ce cadre. Selon le témoin, X\_\_\_\_\_ avait le choix de rester affilié à la CIA ou de la quitter. X\_\_\_\_\_ n'a toutefois jamais quitté la CIA, pour des raisons de coûts. En effet, s'il avait décidé de quitter l'institution de prévoyance précitée, il aurait été contraint de s'acquitter d'un montant de 91 millions de francs en raison du déficit de couverture. A sa connaissance, une convention d'affiliation écrite n'était pas nécessaire. X\_\_\_\_\_ était devenu une institution externe. Le témoin a confirmé qu'au niveau de la prévoyance professionnelle, il existait une catégorie I de salariés assurés,

correspondant aux fonctions de X\_\_\_\_\_ existant au 31 décembre 1998 et aux personnes qui les occupaient. Il s'agissait d'appellations internes à X\_\_\_\_\_, ne correspondant pas à la définition des catégories figurant dans les statuts et le règlement de la CIA. Ces catégories avaient été désignées telles quelles lors de la nouvelle politique salariale de X\_\_\_\_\_, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999.

Le but de la nouvelle politique salariale de X\_\_\_\_\_ était de refléter les prix du marché et d'attirer plus de personnes à haute compétence. Après avoir détaillé la politique salariale, le témoin a précisé qu'elle était très attractive. D'ailleurs, la majorité des salariés avait bénéficié d'augmentations très importantes de salaire.

Le témoin a également précisé que dans son ancienne fonction, il était gestionnaire d'une caisse de prévoyance de sorte qu'il connaissait la problématique de la CIA. Cette dernière étant en primauté de prestations, le principe fondamental était celui de la solidarité, chaque augmentation de salaire devant faire l'objet d'un rappel de cotisation. Si une institution externe devait augmenter les salaires de ses employés, tous les affiliés de la CIA allaient financer les améliorations de la rente desdits employés en vertu du principe de la solidarité.

L'augmentation des salaires de X\_\_\_\_\_ en 1999 allait largement au-delà de celles ressortant de l'échelle des traitements de l'Etat de Genève pour des fonctions équivalentes. L'ensemble du personnel, sans exception, avait une différence X\_\_\_\_\_. Dès lors que les annuités de la CIA suivaient celles de l'Etat, il fallait, pour les salariés de X\_\_\_\_\_ qui appliquait une politique salariale différente, calculer en fonction de la classe X\_\_\_\_\_ l'équivalence de la classe CIA et trouver le salaire le plus proche de l'annuité CIA correspondante, de sorte qu'il y avait à chaque fois une part de salaire non-assurée, appelée « différence X\_\_\_\_\_ ».

Les nouvelles classes de fonction du consultant XC\_\_\_ allaient jusqu'à 90. Les 13 membres de la direction étaient classés au-dessus de la classe 57. Quant à lui, il avait été engagé en classe III X\_\_\_\_\_, soit dans une fonction n'existant pas au 31 décembre 1998. Sa prestation de libre passage lui avait permis de racheter les années de cotisations CIA, sans rappel de cotisation. X\_\_\_\_\_ n'a pas non plus eu de rappel et la solidarité CIA n'a pas été mise à contribution. Son titre exact à X\_\_\_\_\_ était celui de « Chargé de la division ressources humaines ». Auparavant, il y avait un responsable des ressources humaines, mais il dépendait de l'Office du personnel de l'Etat, de sorte que les fonctions n'étaient pas comparables.

Le témoin a affirmé qu'il n'avait pas d'intérêt personnel dans la présente cause, sa classe CIA correspondant à l'équivalence de la classe XC\_\_\_. Cela étant, il avait également une « différence X\_\_\_\_\_ » non assurée, raison pour laquelle il avait lancé le projet pour assurer la différence X\_\_\_\_\_ de l'ensemble du personnel

auprès d'une autre institution de prévoyance. Même si les demandeurs obtenaient gain de cause, sa différence X\_\_\_\_\_ existerait toujours.

61. Le 17 février 2010 également a été entendue Madame K\_\_\_\_\_ (témoin n° 2), actuaire interne à la CIA, employée par la CIA depuis novembre 2001.

S'agissant de la convention d'affiliation, le témoin a précisé que les statuts n'exigeaient pas de convention écrite. Cela étant, en général, une convention se signait entre la CIA et les institutions externes, ce qui n'avait toutefois pas été le cas avec X\_\_\_\_\_.

En 2001 [recte 2000], le règlement de la CIA avait été modifié et régissait désormais l'affiliation et le départ des institutions externes (voir art. 6bis à 6 octies du règlement). Il arrivait que la convention d'affiliation réglât encore d'autres aspects. Les dispositions réglementaires introduites en 2001 [recte 2000] avaient pour but d'éviter la signature systématique d'une convention avec les nouvelles institutions externes. Avec l'introduction de ces dispositions, il s'agissait ainsi de régler de façon formelle le fait qu'une institution externe puisse être affiliée sans convention écrite. Cela étant, seul le cas de X\_\_\_\_\_ n'a pas fait l'objet d'une convention écrite.

Les nouveaux salaires X\_\_\_\_\_ étant plus élevés que l'ancienne classe de traitement des employés, une équivalence avec l'échelle des traitements de l'Etat a été effectuée. Le basculement des salariés dans leur nouvelle classe de fonction pouvait entraîner jusqu'à 6 classes supplémentaires dans l'échelle de l'Etat de sorte que la question des coûts s'était posée pour la CIA, X\_\_\_\_\_ et les salariés relativement au salaire assuré. A la suite de consultations tripartites, il avait été décidé d'admettre jusqu'à deux classes équivalent Etat maximum supérieures pour calculer le traitement assuré CIA. Grâce à cette équivalence, la CIA pouvait appliquer son plan.

Après avoir expliqué le coût actuariel de l'amélioration du salaire assuré pour les demandeurs et le système du rappel, Madame K\_\_\_\_\_ a précisé que X\_\_\_\_\_ comptait beaucoup de salariés « matures » en termes d'assurance, ce qui entraînait une grande différence entre ce qui devait être effectivement facturé et ce qui était demandé aux assurés et à l'employeur. Le déséquilibre était très grand. En d'autres termes, plus les augmentations de salaires étaient importantes, plus la perte actuarielle était grande et cela se reportait sur l'ensemble des assurés CIA.

Lorsqu'une institution externe, comme cela a été le cas de la Fondation des Parkings, désirait sortir de l'échelle des traitements de l'Etat, elle prenait contact avec la CIA, pour que cette dernière puisse s'assurer que la nouvelle grille salariale se rapprochait le plus de celle de l'Etat afin d'éviter une perte actuarielle trop importante pour elle.

---

62. L'audition de Monsieur M\_\_\_\_\_ (témoin n° 3), initialement prévue pour le 17 février 2010, a dû être reportée, la CIA ne l'ayant pas délié de son secret de fonction. Dans un courrier du 1<sup>er</sup> février 2010, le Comité de la CIA a considéré que Monsieur M\_\_\_\_\_ était bénéficiaire de la procédure opposant les demandeurs à la CIA et à X\_\_\_\_\_, de sorte qu'il y avait un conflit d'intérêts potentiel entre son intérêt individuel et celui de la CIA et de ses membres.

De son côté, Monsieur W\_\_\_\_\_, au Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_, a informé Monsieur M\_\_\_\_\_ par pli du 3 février 2010 que tant que ses interventions se limitaient aux éléments précédant sa désignation au sein du Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_, il n'y avait pas lieu de le délier de son secret de fonction. Cela étant, il était libéré dudit secret pour la période antérieure, en ce qui concernait notamment sa participation aux travaux de concertation liés à l'autonomisation de X\_\_\_\_\_.

63. Le 11 mars 2010, la CIA a sollicité l'audition de Monsieur AA\_\_\_\_\_, son directeur général.

64. Par écriture du 15 mars 2010, la CIA a estimé qu'il n'était « guère concevable d'interroger M. M\_\_\_\_\_ dans un domaine se trouvant dans le champ d'application de son devoir de loyauté et de fidélité », laissant cependant au TCAS le soin « de régler cette situation à satisfaction de droit ».

65. Pour sa part, X\_\_\_\_\_, par courrier du 24 mars 2010, a considéré que Messieurs M\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_ étaient liés par le secret de fonction.

66. Le 25 mars 2010, la CIA a transmis au TCAS copie d'un courrier du 19 mars 2010 adressé à Monsieur M\_\_\_\_\_, dans lequel elle l'informait qu'elle s'en rapportait à justice quant au principe de son audition et à l'appréciation éventuelle de son témoignage.

67. Le 13 avril 2010, X\_\_\_\_\_ a communiqué copie d'un courrier adressé par le Président du Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_ à Monsieur M\_\_\_\_\_ en date du 25 mars 2010, considérant qu'il ne lui appartenait pas, « en sa qualité de membre du conseil d'administration et compte tenu du devoir de loyauté y attaché, de témoigner dans le cadre d'un litige opposant X\_\_\_\_\_ à ses employés ». Pour le surplus, il renvoyait Monsieur M\_\_\_\_\_ à son courrier du 3 février 2010 (pièce 44, défendeur).

68. Le 14 avril 2010, Madame K\_\_\_\_\_ (témoin n° 2) a, une nouvelle fois, été entendue à titre de témoin. Elle a exposé que les réévaluations de fonctions au sein de l'Etat entraînaient dans 90% des cas en 2009 une augmentation d'une à deux classes de traitement ainsi qu'un rappel de cotisation. En tenant compte du plafonnement de deux classes, la réévaluation des fonctions au sein de X\_\_\_\_\_

en 1999 était comparable à celles généralement effectuées à l'Etat de Genève. C'est la CIA qui a proposé à X\_\_\_\_\_ de procéder par analogie avec ce qui se passait à l'Etat et de procéder, s'agissant du traitement CIA assuré, à une augmentation de deux classes au maximum. Par ailleurs, chaque fonction de X\_\_\_\_\_ a été associée à une classe de traitement de l'Etat de Genève.

Après avoir réexpliqué le système de rappels de la CIA, le témoin a précisé qu'il existait une surfacturation pour les jeunes assurés et une sous-facturation pour les assurés bénéficiant d'une promotion tardive. Lorsque le coût actuariel dépassait le plafond, qui était de 450% depuis 2000, il existait une solidarité, le coût actuariel étant compensé par le surcoût des jeunes assurés.

Lors de la réévaluation des fonctions au sein de l'Etat de Genève en 2009, 11% des employés bénéficiaient d'une augmentation de trois classes de traitement et 1% de plus de trois classes, étant précisé que le traitement assuré correspondait aux classes de traitement effectives. En cas de promotion, la règle des rappels était appliquée sur la base de la classe de traitement effective, sans plafonnement.

La situation de X\_\_\_\_\_ était atypique, les progressions salariales entraînant de grandes différences de classes de traitement. 75% des employés de X\_\_\_\_\_ étaient concernés par une augmentation de plus de deux classes, dont 24% concernait des sauts de trois classes et 51 % des sauts de plus de trois classes.

Après avoir rappelé la pratique de la CIA lorsque des institutions externes souhaitaient sortir de l'échelle des traitements de l'Etat, le témoin a précisé que le critère pour la CIA était essentiellement de savoir si le fait de changer de système occasionnait des rappels ou non et, dans l'affirmative, si cela risquait d'entraîner des pertes actuarielles majeures. A sa connaissance, la CIA n'avait jamais refusé le passage hors échelle, les études ayant démontré une perte actuarielle supportable. Cela étant, la problématique de la perte actuarielle pouvait être réglée dans des accords.

A l'audience, le témoin a remis au TCAS la note qu'elle avait établie le 12 avril 2010, dont il ressort que :

- En 2009, l'Etat a sollicité la CIA pour 28 simulations de réévaluation de fonction, concernant 1804 personnes. Sur ces 1804 cas, 1587 donnaient lieu à un rappel de cotisation en raison d'un saut de classe au-delà de la classe 9, les proportions étant les suivantes : saut d'une classe : 51% ; saut de deux classes : 37% ; saut de trois classes : 11% et saut de plus de trois classes : 1%.
- Si la limitation à deux classes au-dessus de la classe de fonction CIA initiale n'avait pas été appliquée en 1999, les proportions concernant les 253 employés de X\_\_\_\_\_ touchés auraient été les suivantes : saut d'une classe : 10%, saut

---

de deux classes : 15%, saut de trois classes : 24% et saut de plus de trois classes : 51%.

69. Par courrier du 30 avril 2010, la CIA a informé le TCAS que le Comité de la CIA avait finalement partiellement levé Monsieur M\_\_\_\_\_ de son secret de fonction, pour la période antérieure à son mandat, soit avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004.
70. Le 3 mai 2010, Madame K\_\_\_\_\_ a transmis au TCAS les documents ayant servi de base à son analyse du 12 avril 2010. En annexe figurait une note actualisée, faisant état de 34 autres cas qui auraient dû être ajoutés. Cela n'entraînait toutefois aucune modification des pourcentages.
71. Madame K\_\_\_\_\_ a été à nouveau entendue le 26 mai 2010. Lors de cette audience, elle a confirmé que si les employés de la catégorie I établie par X\_\_\_\_\_ étaient restés dans l'échelle de traitement de l'Etat, ils n'auraient pas eu droit à une augmentation du traitement assuré CIA. Si les salaires des employés de X\_\_\_\_\_ avaient été déplafonnés, cela aurait eu pour conséquence une augmentation des prestations de prévoyance dues par la CIA, dont le coût actuariel se serait élevé à 15 millions, ce chiffre incluant le montant actuariel et les rappels. Le rappel total facturé se serait élevé à 11 millions et demi, dont les deux tiers, soit 7,7 millions, auraient été à la charge de X\_\_\_\_\_, la différence de 3 millions et demi, qui n'aurait pas fait l'objet d'un rappel, aurait incombé à toute la collectivité des assurés CIA. Le témoin a également confirmé que les salariés de X\_\_\_\_\_, à fonctions égales, auraient bénéficié de meilleures prestations de prévoyance que tous les autres assurés CIA. L'estimation du coût de 15,5 millions a été effectuée sur la base de la situation de tous les assurés X\_\_\_\_\_ au 1<sup>er</sup> janvier 2009, en faisant une simulation sur les 10 ans à venir. Pour établir ce chiffre, elle s'était notamment fondée sur l'étude de XA\_\_\_\_\_ du 19 mars 2009, qu'elle a remise au TCAS. Les chiffres articulés dans son rapport avaient été validés par la société XB\_\_\_\_\_ (voir pièce 9, défenderesse). Si les salaires étaient déplafonnés, Monsieur B\_\_\_\_\_ percevrait une rente annuelle de 60'000 fr. à 65 ans alors qu'actuellement elle s'élèverait à 45'000 fr. S'agissant de Monsieur C\_\_\_\_\_, elle s'élèverait à 75'000 fr. si le salaire assuré était déplafonné alors qu'actuellement, elle serait de 62'000 fr.

Le même jour, Monsieur L\_\_\_\_\_ (témoin n° 1) a été réentendu. Il a déclaré que la discussion fondamentale avec la CIA portait sur l'engagement financier de cette dernière, consécutivement à l'augmentation des classes de fonction. Suite à de nombreuses discussions, il avait été décidé de bloquer ladite augmentation à deux classes. A l'époque, le rappel que X\_\_\_\_\_ aurait été amené à verser s'élevait à 3,6 millions en tenant compte du plafonnement à deux classes. X\_\_\_\_\_ avait laissé la possibilité à chaque collaborateur de rester dans l'échelle des traitements de l'Etat, ce qui avait pour conséquence de ne pas pouvoir entrer dans la nouvelle échelle des traitements de X\_\_\_\_\_ avec l'augmentation correspondante.

S'agissant des demandeurs, ils ne s'étaient jamais opposés à l'augmentation du salaire X\_\_\_\_\_ et du traitement assuré CIA. 11 ou 19 salariés avaient souhaité rester dans l'échelle des traitements de l'Etat. X\_\_\_\_\_ avait donné ce choix en raison des coûts de rappels engendrés pour les employés. Aucun texte ne définissait les catégories 1 à 3 de l'échelle de traitement X\_\_\_\_\_, dès lors qu'il s'agissait d'une pratique orale appliquée par X\_\_\_\_\_ depuis 1999. Le coût hypothétique qu'aurait entraîné l'augmentation du traitement assuré exclusivement auprès de la CIA aurait été trop élevé. X\_\_\_\_\_ avait donc envisagé une solution sous la forme d'un plan complémentaire en primauté de cotisations et en capitalisation intégrale. Le projet était déjà très avancé et a été suspendu jusqu'à droit connu dans la présente procédure. Il avait été évoqué pour la première fois en 2005. Avant d'aller devant la Commission du personnel, les questions relatives à la gestion du personnel se traitent avec la délégation administration et personnel du Conseil d'administration, dont trois des membres participaient ensuite aux débats devant la Commission du personnel. Les procès-verbaux de la Commission du personnel étaient accessibles sur l'intranet de X\_\_\_\_\_ depuis 2008 environ. Par le passé, chaque employé pouvait les consulter auprès des représentants du personnel membres de la Commission du personnel.

72. Le 9 juin 2010, Messieurs M\_\_\_\_\_ (témoin n° 3), O\_\_\_\_\_ (témoin n° 4) et V\_\_\_\_\_ (témoin n° 5) ont été entendus par le TCAS.

Monsieur M\_\_\_\_\_ (témoin n° 3), président de la Commission du personnel d'avril 1994 à mai 1999, membre de la Commission du personnel du Conseil d'administration depuis 1999, ancien représentant du personnel au sein du comité de la CIA, a déclaré que pendant le processus d'adoption du Statut du personnel de X\_\_\_\_\_, dès 1995, les employés étaient toujours soumis, pour ce qui concerne le salaire, à la grille de l'Etat. A l'époque, il n'était pas question d'une nouvelle politique salariale au sein de X\_\_\_\_\_. Le personnel devait adhérer au statut sans connaître les futurs règlements, l'adhésion à titre transitoire ayant été refusée. Le Conseil d'administration a décidé d'initier cette nouvelle politique salariale, alors qu'aucune demande en ce sens n'avait été formulée par le personnel. Les employés ont été informés de la nouvelle politique salariale, mais la Commission du personnel n'a pas adhéré à cette politique. Lorsque ladite politique a été présentée pour la première fois au personnel, il n'était pas encore question de limitation du salaire assuré CIA. Cela étant, en cas de promotion ou de changement de fonction, les statuts de la fonction publique, sauf erreur de sa part, limitaient le salaire assuré à deux classes. La limitation du salaire assuré CIA à deux classes de fonction supérieures résultait de l'application des mécanismes prévus dans la fonction publique. Quelques employés n'avaient pas souhaité payer de rappels et étaient ainsi restés assurés au même salaire CIA qu'avant la nouvelle politique salariale. La direction de X\_\_\_\_\_ avait envisagé la création d'un deuxième pilier complémentaire pour pouvoir assurer la différence de traitement. Il s'agissait

---

d'une demande du personnel qui souhaitait que les indemnités soient également assurées en deuxième pilier.

Quant à Monsieur O\_\_\_\_\_ (témoin n° 4), préretraité X\_\_\_\_\_, il a indiqué qu'il n'avait pas été appelé à adhérer formellement à la nouvelle politique salariale. Il a adhéré au statut du personnel de X\_\_\_\_\_ avant la nouvelle politique salariale, n'ayant aucune raison de rester à l'Etat, ce d'autant plus qu'il leur avait été promis que tous les acquis de l'Etat allaient être transférés chez X\_\_\_\_\_. Lorsque la nouvelle politique salariale a été présentée, il n'était pas question d'une limitation du salaire assuré CIA à deux classes de fonction supplémentaires. Il s'est écoulé entre six mois et un an entre le moment où la politique salariale leur a été présentée et le moment de la limitation du salaire assuré CIA. Le personnel n'a pas eu le choix d'accepter la limitation du salaire assuré, elle lui a été imposée. Cela étant, X\_\_\_\_\_ avait indiqué au personnel qu'il allait étudier une solution pour assurer les différences de classes. « De mémoire, il me semble que cette limitation a été faite de manière arbitraire suite à une erreur de calcul du chef de service de personnel. A l'époque, il nous avait promis de reprendre l'intégralité des rattrapages. Le chef du personnel avait proposé une certaine somme au Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_ afin qu'il vote un budget pour le rattrapage des classes CIA pour tout le personnel en classe plus élevée. L'erreur s'est révélée après le vote du budget par le Conseil d'administration. Après, la direction de X\_\_\_\_\_ a pris la décision de limiter le salaire assuré CIA à 2 classes de traitement maximum pour respecter le budget ». Le témoin a déclaré avoir été frustré par l'inégalité de traitement entre les différents collaborateurs, certains de ses collègues étant augmentés de deux classes de traitement équivalent Etat et assurés CIA de manière correspondante, alors que d'autres, comme lui, étaient augmentés de quatre classes équivalent Etat et préretraités de deux classes de traitement assuré CIA. Cela étant, il faisait confiance à la direction de X\_\_\_\_\_ qui avait dit qu'elle ferait quelque chose. D'ailleurs, l'association des cadres avait relancé à plusieurs reprises la direction. Quant à lui, il s'était plaint auprès de la direction à plusieurs reprises. Il avait réagi en 2007 lorsqu'il s'était rendu compte que de nouveaux collaborateurs, ses subordonnés, étaient engagés en classe XC\_\_\_\_\_ 21, équivalent Etat 18 et classe CIA 18, donc sans limitation, alors que lui-même était engagé en classe XC\_\_\_\_\_ 54, classe Etat 21 et classe CIA 19. Une autre personne était engagée en classe XC\_\_\_\_\_ 53, classe équivalent Etat 20 et classe CIA 20 également. Elle était donc moins bien classée que lui en termes de traitement, mais mieux assurée au niveau de la prévoyance professionnelle. Ces engagements concernaient toutefois des nouvelles fonctions n'existant pas dans la classification XC\_\_\_\_\_. Jusqu'à sa retraite en 2009, il n'avait reçu aucune proposition concrète pour combler la différence X\_\_\_\_\_.

Enfin, Monsieur V\_\_\_\_\_ (témoin n° 5), sapeur d'aviation, opérateur chez X\_\_\_\_\_, ancien membre de la Commission du personnel de 2006 à fin mars 2010, a indiqué au TCAS qu'en 1996, il avait été amené à adopter le nouveau statut

---

du personnel de X\_\_\_\_\_ mais qu'il n'était alors pas encore question d'une nouvelle politique salariale, cette dernière leur ayant été présentée en 1998 et entrée en vigueur en 1999. Il ne se souvenait pas quand la question de la limitation du salaire assuré à deux classes de traitement supplémentaires était apparue. S'agissant de sa situation personnelle, il a indiqué que son salaire assuré CIA était de trois classes de moins que son salaire réel (classe 12 CIA alors qu'il était en classe XC\_\_\_\_\_ 49, équivalent Etat 15). Le poste d'appointé chez X\_\_\_\_\_ qu'il occupait avait été créé après l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale, après l'évaluation des fonctions XC\_\_\_\_\_ ayant eu lieu en 2007 (*ce qui a immédiatement été contesté par XE\_\_\_\_\_ en audience*). Suite à sa promotion, il était passé de la classe XC\_\_\_ 48 (équivalent Etat 13) à la classe XC\_\_\_\_\_ 49 (équivalent Etat 15), mais son salaire était resté assuré en classe 12 CIA. Monsieur V\_\_\_\_\_ a également confirmé que lors d'une réunion du personnel, à laquelle il n'avait pas assisté, la question des possibilités de rattrapages CIA avait été évoquée. X\_\_\_\_\_ avait également indiqué que trois projets étaient en cours et notamment celui d'un deuxième pilier complémentaire en primauté de cotisations en dehors de la CIA. Par la suite, il a participé à une autre séance du personnel au cours de laquelle il leur avait été indiqué que tous les travaux de rattrapages étaient stoppés en raison des recours pendants devant la Commission de recours de X\_\_\_\_\_.

73. Le 13 octobre 2010, Messieurs N\_\_\_\_\_ (témoin n° 6), D\_\_\_\_\_ (témoin n° 7), P\_\_\_\_\_ (témoin n° 8) et S\_\_\_\_\_ (témoin n° 9) ont été entendus par le TCAS.

Monsieur N\_\_\_\_\_ (témoin n° 6), Président de la Commission du personnel de X\_\_\_\_\_ de 1997 à 2000, a précisé qu'il n'y avait pas eu de consultation formelle du personnel lors de l'introduction de la nouvelle politique salariale. Cette dernière avait été présentée à la Commission du personnel, qui ne l'avait jamais approuvée. La politique salariale précitée a été présentée au personnel pour la première fois en 1998 et était entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999. Il n'était alors pas question d'une limitation du salaire assuré. « Un mois avant l'application de cette politique salariale, le directeur de X\_\_\_\_\_ a envoyé une note de service aux collaborateurs. Il les [a] informés du report de l'entrée en vigueur de cette politique salariale et a évoqué la problématique des rappels CIA. Il apparaissait qu'une erreur importante avait été commise dans la détermination du montant total des rappels CIA ». S'agissant du contexte du courrier du 23 novembre 1998 (produit sous pièce 18, défendeur), le témoin a indiqué, en se référant aux dates des courriers échangés, qu'il n'était alors pas encore question de limiter le salaire assuré. Il estimait en outre que la limitation du salaire assuré CIA était en lien avec l'échec des négociations concernant le retrait de l'action en constatation de droit. A sa connaissance, la limitation du salaire assuré n'était pas exigée par la CIA. De plus, le personnel n'avait pas été consulté avant cette limitation. En 1994, les salariés avaient le choix de rester soumis au statut du personnel de l'Etat ou

---

d'adhérer au Statut du personnel de X\_\_\_\_\_. Pour les employés qui avaient choisi d'adhérer au Statut précité, la nouvelle politique salariale s'appliquait. Ils n'avaient pas le choix de l'accepter ou non. Dans les années 2000, la direction de X\_\_\_\_\_ avait indiqué à la Commission du personnel que la différence X\_\_\_\_\_ aurait pu être assurée différemment auprès d'une autre institution de prévoyance. La Commission du personnel a régulièrement relancé la direction sur ce point, mais aucune proposition concrète n'a été formulée. S'agissant de sa situation personnelle, son salaire assuré CIA (classe 18) se situait deux classes au-dessous de son salaire réel (classe XC\_\_\_\_\_ 53 et équivalent Etat 20). Le témoin était d'accord avec l'augmentation du salaire réel mais non avec la limitation du salaire assuré. Selon ses souvenirs, en 1999 il n'avait pas eu le choix de rester dans l'échelle des traitements de l'Etat au contraire de l'année 1994, où il avait le choix de rester soumis au statut du personnel de l'Etat ou non. Lors de l'entrée en vigueur du nouveau statut du personnel, le 1<sup>er</sup> janvier 1996, l'échelle des traitements n'était pas réglée par le Statut ; elle a été prévue après coup.

Monsieur D\_\_\_\_\_ (témoin n° 7), Président de la Commission du personnel et ancien membre du Conseil d'administration de 1994 à 2003 environ, représentant du personnel dans le Comité de la CIA de 1995 à 2003, a confirmé qu'en 1994, le personnel avait le choix de rester à l'Etat ou d'être soumis au nouveau Statut du personnel de X\_\_\_\_\_. Pour sa part, il n'avait pas immédiatement adhéré au nouveau Statut, mais plus tard, en 1999, sous condition que nul ne soit licencié en raison de ses activités syndicales. Lors de l'introduction de la nouvelle politique salariale, il était passé de la classe 20 à la classe 24, équivalence Etat et donc classe 22 CIA. La différence X\_\_\_\_\_ n'était pas assurée. Le témoin a confirmé qu'en février 2000, il avait recouru contre son avis de situation et engagé une procédure dans laquelle il avait obtenu gain de cause sur plusieurs points, plus particulièrement sur la question du salaire assuré. Suite au renvoi par le TF, pour une question de procédure, il avait retiré son recours, croyant que X\_\_\_\_\_, la CIA et lui-même allaient parvenir à un accord. Selon le témoin, en fait son employeur l'avait « roulé », car il n'y a en réalité pas eu d'accord. Il avait été « manipulé par Monsieur AB\_\_\_\_\_ ».

Monsieur P\_\_\_\_\_ (témoin n° 8), sapeur d'aviation, membre de la Commission du personnel jusqu'en 1994 puis membre du Conseil d'administration de X\_\_\_\_\_ de 1994 à 2006, a confirmé que le personnel disposait du choix suivant : rester sous le statut de l'Etat ou adhérer au nouveau Statut de X\_\_\_\_\_. S'agissant de la politique salariale, il n'y avait pas eu consultation du personnel ; elle avait simplement été appliquée. A son sens, il était clair pour tout le monde, lors de la première présentation de la politique salariale, que le salaire assuré CIA allait augmenter de deux classes. S'agissant de l'évolution future, rien n'était confirmé. Concernant sa situation personnelle, le traitement avait toujours suivi, mais non le salaire assuré CIA. En 2002, lors d'une promotion (chef de poste), il est passé en classe CIA 20 avec une classe de traitement équivalent Etat 20. La

dénomination de son poste était nouvelle, mais le grade était celui de capitaine. Le 23 décembre 2004, il avait été promu et était devenu commandant adjoint. La classe de traitement le concernant était la classe 23, équivalent Etat et son salaire assuré était en classe 23 CIA, le grade existant toutefois déjà en 1999. Le témoin a également précisé que « lorsqu'il y a trop de progression salariale, il y a des étapes afin d'éviter qu'il y ait trop de pertes sur salaire du fait des rattrapages. C'est au bout de quelques années que [son] traitement de salaire assuré CIA est parvenu à sa classe de traitement salariale ».

Enfin, Monsieur S\_\_\_\_\_ (témoin n° 9), contrôleur des aires de trafic chez X\_\_\_\_\_, a également été entendu le 13 octobre 2010. Le témoin a expliqué qu'avant la nouvelle politique salariale, sa classe de fonction était la classe 14. Après l'entrée en vigueur de cette politique, sa classe de traitement était la classe 18 équivalent Etat et son salaire assuré était en classe 16 CIA (*ce qui a été contesté par X\_\_\_\_\_*). Il a été nommé cadre, soit chef de quart en 1996 ou 1997 et était devenu responsable de l'équipe de contrôleurs. Par la suite, il avait changé de poste, ayant en quelque sorte été rétrogradé. En 2005, il avait été nommé coach formateur. Toutefois, comme il comptait 20 ans de service en 2005, il a pu garder sa classe de traitement et son salaire. La fonction de coach formateur n'existait pas auparavant. Cela étant, lorsqu'il était entré dans cette nouvelle fonction, il présentait toujours la même différence X\_\_\_\_\_ non assurée. En revanche, un de ses collègues, Monsieur AC\_\_\_\_\_, qui a suivi le même cursus que lui, a vu son salaire CIA s'aligner sur son salaire réel.

A l'issue de l'audience, le TCAS a imparti à la CIA un délai au 5 novembre 2010 pour produire la décision du comité relative à l'affiliation de X\_\_\_\_\_ à la CIA avec la limitation des salaires à deux classes de traitement.

74. Par chargé complémentaire du 21 octobre 2010, X\_\_\_\_\_ a transmis les avis de situations de Messieurs N\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et P\_\_\_\_\_ (pièce 45, 48 et 49, défendeur), dont il ressort que seul Monsieur P\_\_\_\_\_ bénéficiait d'un salaire assuré CIA équivalent à son salaire effectif (classe équivalent Etat : 20 puis 23 et classe CIA 20 puis 23) depuis le 1<sup>er</sup> août 2002.
75. Par courrier du 5 novembre 2010, la CIA a brièvement récapitulé les faits. Faisant application de l'art. 15 al. 1 de ses statuts, « la CIA a estimé que la limitation à une majoration de deux classes du salaire assuré, sans promotion individuelle, permettait l'analogie avec les règles prévalant à l'Etat ». Cette position avait été confirmée par courrier du 9 février 1999. « Cette position de la CIA, qui était connue de tous, a été décidée et mise en œuvre par son secrétariat dans le cadre de ses compétences statutaires ». La décision du Comité requise par le TCAS lors de l'audience du 13 octobre 2010 n'était pas jointe à ce courrier.

- 
76. Le 9 décembre 2010, la CIA a communiqué au TCAS un courrier du 28 mars 2001 que X\_\_\_\_\_ lui avait adressé, lui demandant d'établir un estimatif du coût d'un départ de X\_\_\_\_\_ au 31 décembre 2000 (pièce 14, défenderesse).
77. Le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire est entrée en vigueur et la Chambre des assurances sociales de la Cour de Justice (ci-après la Cour de céans), compétente en matière de prévoyance professionnelle, a repris la procédure pendante par-devant le TCAS.
78. Le 19 janvier 2011, Messieurs AD\_\_\_\_\_ (témoin n° 10) AE\_\_\_\_\_ (témoin n° 11), AA\_\_\_\_\_ (témoin n° 12), AF\_\_\_\_\_ (témoin n° 13) et XB\_\_\_\_\_ (témoin n° 14) ont été entendus.

Monsieur AD\_\_\_\_\_ (témoin n° 10) était chef des ressources humaines de X\_\_\_\_\_ entre 1996 et 2000. Il a confirmé que la nouvelle politique avait été initiée par la direction et que sa mise en place ne résultait pas d'un processus paritaire. Lors des discussions avec la Commission du personnel, la question du salaire assuré avait été abordée assez rapidement, notamment en ce qui concernait la différence X\_\_\_\_\_. X\_\_\_\_\_ avait effectué plusieurs simulations concernant l'ensemble des collaborateurs, y compris une simulation portant sur la prise en charge, par X\_\_\_\_\_, de l'entier des rappels, mais une décision de ne pas entrer en matière avait été prise pour une question de coûts. Pour lui, la différence X\_\_\_\_\_ n'avait rien à voir avec les rappels mais résultait de l'application de la nouvelle politique salariale, selon laquelle chaque collaborateur était classé dans une fonction au regard de la nouvelle grille salariale. Après avoir expliqué la nouvelle politique, avec la fourchette entre 80 et 115% de la médiane, le témoin a précisé que la différence X\_\_\_\_\_ correspondait en réalité à la différence de repositionnement dans la nouvelle grille non assurée. Il y avait une corrélation entre les classes XC\_\_\_\_\_ et les classes Etat, ce qui avait entraîné la problématique du repositionnement des classes X\_\_\_\_\_ dans les classe Etat utilisées par la CIA, ce qui pouvait entraîner une différence entre la rémunération X\_\_\_\_\_ et l'équivalence Etat. Le témoin se souvenait en outre qu'à un moment, les normes CIA ne permettaient pas la flexibilité voulue par la politique salariale. S'il y a eu blocage, c'était forcément pour une raison. X\_-\_\_\_\_\_ étant déjà affilié à la CIA, il ne se souvenait pas d'une discussion quant à une convention d'affiliation.

Monsieur AE\_\_\_\_\_ (témoin n° 11), employé par XA\_\_\_\_\_, a confirmé la teneur de ses rapports produits sous pièces 17 et 18, demandeurs ainsi que 36, défendeur. Il a exposé qu'en cas de suppression du plafond du salaire assuré, il y aurait eu des coûts de rappels plus élevés pour X\_\_\_\_\_ et les employés, des coûts supplémentaires en termes de rappels et de cotisation et la constitution de provisions pour X\_\_\_\_\_ en application des normes comptables internationales. Le témoin a ensuite expliqué toute la problématique de la constitution de provisions

et du taux d'intérêts y applicable. S'agissant de la description du mandat tel que résultant des rapports, le témoin n'a pas eu de commentaires particuliers de la part de X\_\_\_\_\_. Cela étant, avec le temps, les coûts de rappels augmentent. Le rapport 2007 prévoyait deux calculs : le premier, portant sur 6 millions, représentait le coût de rappel total pour le réajustement des classes CIA pour les collaborateurs concernés, soit ceux pour lesquels le salaire déterminant avait été plafonné, et le second, portant sur 8,5 millions, représentait le coût sur 10 ans des cotisations de rappel si la définition du salaire déterminant CIA était modifiée pour tous les employés de X\_\_\_\_\_.

Monsieur AA\_\_\_\_\_ (témoin n° 12), directeur général de la CIA depuis 1998, a déclaré qu'il existait une convention et un règlement entre X\_\_\_\_\_ et la CIA. Le règlement avait été adopté par le Comité et il avait signé personnellement la convention. Lors de la nouvelle politique salariale, il avait été décidé que les salaires X\_\_\_\_\_ devaient être traduits en échelle de traitements de l'Etat. L'accord entre X\_\_\_\_\_ et la CIA a été ratifié par le Comité. Il y avait cependant une divergence sur la question du découvert en cas de départ collectif. Le refus de X\_\_\_\_\_ de prendre en charge la différence entre la couverture du moment et le 100% de la couverture des engagements a été en partie à l'origine de la modification du règlement général relatif aux institutions externes. A la demande de X\_\_\_\_\_, la CIA avait chiffré le coût du départ de X\_\_\_\_\_ à plusieurs dizaines de millions de francs. Les statuts et règlements de la caisse faisaient partie intégrante de la convention tacite liant la CIA et X\_\_\_\_\_. Selon le témoin, la convention d'affiliation tacite reprenait exactement ce qui figurait dans le règlement que X\_\_\_\_\_ n'avait pas signé. Il a expliqué qu'il y avait deux conventions : celle relative aux salaires plafonnés, qui a été signée, et celle concernant l'obligation de payer en cas de départs collectifs, qui n'a pas été signée. Depuis la modification des statuts de la CIA, l'exigence de la signature d'une convention d'affiliation écrite avait été abandonnée, permettant ainsi une affiliation tacite, étant précisé que les statuts et règlements CIA s'appliquaient d'office à une telle convention tacite. Le plafonnement de l'augmentation de deux classes de fonction a fait l'objet de décisions internes à la CIA, une décision formelle du Comité n'étant pas nécessaire à ce moment-là. Si le plafonnement à deux classes supplémentaires n'avait pas été appliqué, il y aurait eu des augmentations plus ou moins importantes du traitement assuré CIA, ce qui aurait entraîné un coût actuariel pour la CIA non couvert par les rappels.

La Cour de céans a procédé à l'audition des experts en caisses de pension de la société XB\_\_\_\_\_ SA, expert-conseil de la CIA.

Monsieur AF\_\_\_\_\_ (témoin n° 13), chargé du dossier de la CIA auprès de la société précitée, a indiqué que les rappels tels que définis réglementairement ne couvraient pas l'entier du coût actuariel, la définition statutaire du rappel comportant un maximum facturable, de sorte que la perte actuarielle estimée se

---

serait élevée à 3,5 millions de francs pour les 10 exercices à venir. Dès lors que les pertes actuarielles non couvertes étaient portées au résultat de l'exercice de la CIA, elles auraient été couvertes par les recettes encaissées par la CIA, soit par les contributions globales des employés affiliés et des assurés. Le financement de la CIA était basé sur une hypothèse de progression salariale et de carrière à l'intérieur de l'échelle des traitements de l'Etat. Pour éviter un subventionnement, par la collectivité des assurés, d'une progression salariale et des prestations de prévoyance correspondantes non prévues dans le financement ordinaire d'une caisse telle que la CIA, il était recommandé, sur le plan actuariel, de limiter ce type de subventionnement, pour éviter des inégalités de traitement, termes qui ne devaient pas être compris au sens juridique. Les autres institutions externes affiliées à la CIA avaient toutes une échelle de traitement extrêmement voisine de celle de l'Etat. A cotisations identiques, il était actuariellement justifié que la CIA plafonne les augmentations de traitement assuré hors échelle de traitements de l'Etat pour des institutions externes.

Monsieur XB \_\_\_\_\_ (témoin n° 14), actuaire conseil à la retraite, a déclaré que la question des salaires X \_\_\_\_\_ assurés auprès de la CIA avait fait l'objet de débats. La nouvelle politique de X \_\_\_\_\_ avait été sujette à discussions car elle posait problème, notamment en ce qui concernait la solidarité, dès lors qu'elle allait bien au-delà de l'échelle habituelle de l'Etat et que pour la CIA, cette nouvelle politique posait des problèmes de solidarité non souhaitables. Il a notamment précisé que « le système de rappel et le taux de cotisation étaient définis dans les statuts de la CIA. L'expert actuariel avait pour mission, tous les 4 ans, de vérifier si ce qui était prévu dans les statuts en termes de financement était suffisant ou pas pour financer le plan de prestations. Si on constate lors de l'expertise un manque de financement, l'actuaire avait pour habitude de dire qu'il fallait modifier le taux de cotisations et non [le] système des rappels car cela donnait lieu à des débats politiques interminables ». La CIA étant assimilée à une fondation commune, elle ne pouvait assurer des catégories particulières comme une fondation collective, dans laquelle le financement était assuré entreprise par entreprise. « Tout employeur externe qui demandait son affiliation à la CIA devait passer par une convention avec la CIA, écrite, si ma mémoire est bonne mais je ne sais plus depuis quelles années. Lors de chaque négociation, la CIA faisait attention à ce que la rémunération fixée par l'employeur ne s'écarte pas trop de l'échelle des traitements de l'Etat ». Il a encore ajouté que « le Comité de la CIA ne décidait pas souverainement des règles en matière de salaire assuré. Le projet de modification devait en effet être envoyé au Conseil d'Etat et, si ma mémoire était bonne, soumis au Grand Conseil pour approbation ».

79. La Cour de céans a imparti un délai au défendeur pour actualiser le coût supplémentaire pour X \_\_\_\_\_, les parties étant invitées à déposer leurs conclusions après enquêtes.

- 
80. Dans ses écritures du 28 avril 2011, X\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. Selon le défendeur, les enquêtes avaient démontré qu'il existait une convention d'affiliation initiale *ex lege*, reconduite tacitement, ainsi qu'un accord explicite et écrit, par échange de correspondance entre X\_\_\_\_\_ et la CIA, fixant le salaire assuré CIA pour les salariés X\_\_\_\_\_, sur la base d'une table de conversion de l'échelle des traitements de l'Etat en application des art. 5 al. 3 des statuts et 6ter al. 1 du règlement général de la CIA. Le plafonnement de la majoration du salaire assuré pour les catégories I et II était impératif pour des motifs d'égalité de traitement entre les assurés salariés de X\_\_\_\_\_ et les autres assurés affiliés à la CIA. La catégorie III, concernant des fonctions nouvelles créées par X\_\_\_\_\_, n'avait pas entraîné de majoration du traitement assuré pour des personnes en fonction chez X\_\_\_\_\_ au 31 décembre 1998. En cas d'augmentation du traitement des catégories I à III, il convenait également de convertir cette majoration à l'échelle des traitements de l'Etat pour vérifier qu'il n'y avait pas de progression excédant les annuités maximales de fonction prévues par l'échelle des traitements de l'Etat. Par conséquent, l'ensemble du personnel connaissait une « différence X\_\_\_\_\_ » s'agissant du traitement assuré. Au 1<sup>er</sup> janvier 1999, les salariés de X\_\_\_\_\_ avaient eu le libre choix d'adhérer au statut du personnel et de son échelle des traitements ou de rester dans l'échelle des traitements de l'Etat. Les demandeurs avaient bénéficié d'une amélioration de leur traitement et de leur salaire assuré CIA. De plus, ils avaient accepté individuellement leur situation de salaire et de prévoyance dès le 1<sup>er</sup> janvier 1999, acceptation qui avait été renouvelée tacitement chaque année à réception de leurs avis de situation de salaire et de retraite individuels. X\_\_\_\_\_ considérait que le déplafonnement du salaire assuré des demandeurs entraînerait une inégalité de traitement en leur faveur et au détriment des autres assurés de la CIA. Enfin, il ne saurait être imposé unilatéralement, ni à la CIA ni à X\_\_\_\_\_, une majoration du traitement assuré des demandeurs en violation des statuts et du règlement de la CIA ainsi que de l'accord clair conclu entre X\_\_\_\_\_ et la CIA.
81. Le 14 février 2011, X\_\_\_\_\_ a communiqué à la Cour de céans un exemplaire du rapport de XA\_\_\_\_\_ du 4 février 2011, chiffrant les coûts supplémentaires liés à une éventuelle augmentation des cotisations à la CIA, en cas d'acceptation de la demande (pièce 51, défendeur).
82. Par écriture du 29 avril 2011, les demandeurs ont intégralement persisté dans leurs conclusions. S'agissant de l'objet du litige, ils ont précisé que la différence entre le salaire versé et celui effectivement assuré auprès de la CIA était de deux ordres : 1) la relation faite entre les classes de traitement de X\_\_\_\_\_ et l'échelle de traitement de l'Etat de Genève ne permettait pas de prendre en considération l'intégralité de la rémunération, de sorte que X\_\_\_\_\_ avait envisagé d'assurer cette différence X\_\_\_\_\_ en primauté de cotisations auprès d'une tierce institution de prévoyance et 2) la limitation à deux classes de traitement équivalence Etat supplémentaire du salaire assuré auprès de la CIA suite à

l'adoption de la nouvelle politique salariale. Sur le plan financier, cette deuxième différence X\_\_\_\_\_ était bien plus faible que ce que prétendait X\_\_\_\_\_. En ce qui concernait le rapport d'affiliation, les demandeurs ont rappelé que l'agrément du Conseil d'Etat, de la Caisse, de l'institution concernée et de son personnel ou de sa représentation étaient nécessaires pour la conclusion d'une convention d'affiliation, qui devait impérativement être écrite en raison du parallélisme des formes prévu par l'art. 12 CO et de la position du Grand Conseil dans sa motion. En ce qui concernait les rapports de prévoyance avec les assurés, les demandeurs ont considéré que tant que « le système de rémunération adopté par l'institution externe permet une analogie avec le système de traitement de l'Etat, au sens de l'article 5 al. 3 des Statuts, ce sont les règles ordinaires de la caisse qui s'appliquent ». Après avoir répété les principes de la planification, de collectivité et d'égalité de traitement, les demandeurs ont rappelé que la définition d'un cercle d'assurés devait être prévue dans les dispositions réglementaires et que, dans la mesure où les statuts de la CIA n'avaient pas été modifiés et approuvés par le Grand Conseil, les cercles d'assurés tels que voulus par X\_\_\_\_\_ ne pouvaient être pris en considération par la CIA. Par conséquent, « la décision de la direction de X\_\_\_\_\_ de plafonner le salaire assuré à deux classes de traitement en cas de réévaluation de fonction est intervenue de manière clairement contraire au droit ». Les demandeurs ont également examiné les listings que X\_\_\_\_\_ a remis à l'actuaire de la CIA, dont il ressort que de nombreux employés auraient bénéficié d'un coulisement de plus de deux classes en matière de salaire assuré. Enfin, ils ont fait valoir que la collectivisation de la part du rappel de cotisations, à partir d'un certain seuil, pouvait être évitée par la signature d'une convention d'affiliation.

83. Le 29 avril 2011, la CIA a également persisté dans ses conclusions, rappelant en substance que X\_\_\_\_\_ et la CIA avaient convenu que la progression du salaire assuré serait limitée à deux classes, afin de permettre une structure des salaires analogue à ceux de l'Etat de Genève. Après avoir résumé les déclarations des témoins, la CIA a précisé que les autres institutions externes ne connaissaient pas de système de plafonnement similaire à celui de X\_\_\_\_\_, la situation de ce dernier étant atypique compte tenu des progressions salariales pratiquées et des grandes différences de classe de traitement qui en découlaient. « Compte tenu du plafonnement de deux classes, la réévaluation des fonctions en 1999 est comparable à celle effectuée en général à l'Etat de Genève ». Enfin, la CIA s'est prononcée sur la question de la solidarité des affiliés et des assurés et a précisé qu'en vertu du principe de la solidarité compris dans le plan de financement en primauté de prestations, la part du coût actuariel qui n'était pas couverte par le rappel facturé était assumée par la collectivité des assurés.
84. Par courriers du 16 juin 2011, la Cour de céans a sollicité de X\_\_\_\_\_ la production de pièces complémentaires, dont le tableau récapitulatif réclamé par les demandeurs et le document relatif à la nouvelle politique salariale, situation au 18 janvier 1999.

85. Le 13 juillet 2011, X\_\_\_\_\_ a fourni les pièces demandées, dont le document intitulé « nouvelle politique salariale : dispositions d'application révisées - situation au 18/01/1999 », à l'exception du mandat d'analyse des fonctions X\_\_\_\_\_ daté du 19 novembre 1996. S'agissant du mandat d'analyse du 19 novembre 1996 requis par la Cour de céans, X\_\_\_\_\_ a exposé que son contenu avait été détaillé dans plusieurs de ses écrits. Il a transmis le projet de description et d'évaluation des fonctions fournis par le cabinet mandaté. S'agissant du document intitulé « nouvelle politique salariale : dispositions d'application révisées - situation au 18/01/1999 », X\_\_\_\_\_ a indiqué que le texte de cette pièce avait été repris dans les documents produits sous pièce 23, défendeur et 9, demandeurs. Concernant Monsieur AC\_\_\_\_\_, dont la situation avait été évoquée lors de l'audience d'enquêtes du 13 octobre 2010, il a bénéficié d'une promotion et a occupé une fonction créée après l'entrée en vigueur de la politique salariale. Selon le défendeur, la production des avis de situation de 1998 à ce jour entraînait un travail démesuré, plus de 10'000 pièces devant être caviardées et commentées lors de leur production. De plus, la protection des données et de la personnalité ne saurait être garantie. Par conséquent, X\_\_\_\_\_ a refusé de produire ces pièces.
86. Le 15 juillet 2011, la CIA a produit les pièces requises par la Cour de céans, tout en précisant que la convention à laquelle Monsieur AA\_\_\_\_\_ faisait référence au début de son audition le 19 janvier 2011, concernait en réalité le plafonnement des salaires à deux classes et correspondait au courrier du 9 février 1999 produit sous pièce 6, défenderesse. Quant au règlement cité par le témoin, il s'agissait du règlement général de la CIA du 22 février 1999. Pour le surplus, la défenderesse a repris des arguments d'ores et déjà invoqués.
87. Après avoir pris connaissance des pièces produites, les demandeurs ont, par écriture du 30 septembre 2011, repris pour l'essentiel leurs arguments et conclusions précédents.
88. Par courrier du 7 novembre 2011, X\_\_\_\_\_ a invoqué un fait nouveau, soit le projet de fusion de la CIA avec la Caisse de prévoyance du canton de Genève (ci-après : CPCG) et la Caisse de prévoyance du personnel des établissements publics médicaux du canton de Genève (ci-après : CEH) qui, s'il devait être approuvé par le Grand Conseil, aurait pour conséquence une diminution de la « différence X\_\_\_\_\_ ». Pour le surplus, X\_\_\_\_\_ a en substance repris les arguments d'ores et déjà invoqués à plusieurs reprises.
89. Le même jour, la CIA a persisté dans ses conclusions.
90. Après échange des écritures, la cause a été gardée à juger.

---

## EN DROIT

### A. RECEVABILITE ET DROIT APPLICABLE

1. a) Selon l'art. 73 al. 1 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982 (LPP ; RS 831.40), chaque canton désigne un tribunal qui connaît, en dernière instance cantonale, des contestations opposant institutions de prévoyance, employeurs et ayants droit.

A teneur de l'art. 56V al. 1 let. b de la loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010 (aLOJ; RS E 2 05), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaissait, en instance unique, des contestations relatives à la prévoyance professionnelle opposant institutions de prévoyance, employeurs et ayants droit, y compris en cas de divorce, ainsi qu'aux prétentions en responsabilité (art. 331 à 331e du code des obligations ; art. 52, 56a, al. 1, et art. 73 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982 ; art. 142 code civil).

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, cette compétence revient à la Cour de justice, Chambre des assurances sociales, laquelle reprend la procédure pendante devant le Tribunal cantonal des assurances sociales (art. 143 al. 6 de la LOJ du 26 septembre 2010).

b) Dans le cadre de contestations opposant institutions de prévoyance, employeurs et ayants droit, la compétence des autorités visées par l'art. 73 LPP est doublement définie. Elle l'est, tout d'abord, quant à la nature du litige: il faut que la contestation entre les parties porte sur des questions spécifiques de la prévoyance professionnelle, au sens étroit ou au sens large. Ce sont donc principalement des litiges qui portent sur des prestations d'assurance, des prestations de libre passage (actuellement prestations d'entrée ou de sortie) et des cotisations. Cette compétence est également limitée par le fait que la loi désigne de manière non équivoque les parties pouvant être liées à une contestation, savoir les institutions de prévoyance, les employeurs et les ayants droit (ATF 128 V 254 consid. 2a).

Savoir si le point litigieux est ou non l'objet d'une réglementation expresse de la LPP ou de ses dispositions d'exécution n'est toutefois pas déterminant, en ce qui concerne la recevabilité de l'action devant le tribunal cantonal ou du recours subséquent devant le Tribunal fédéral des assurances. Au contraire, les tribunaux institués par l'art. 73 LPP sont appelés à connaître aussi de litiges qui opposent une institution de prévoyance à un employeur ou à un ayant droit, même s'ils n'appellent l'application d'aucune disposition du droit public fédéral, quant au fond, et qui doivent être tranchés exclusivement au regard du droit privé, du droit public cantonal ou du droit public communal (ATF 117 V 50 consid. 1).

c) Le for de l'action est au siège ou domicile suisse du défendeur ou au lieu de l'exploitation dans laquelle l'assuré a été engagé (art. 73 al. 3 LPP).

d) En l'espèce, le litige a trait au salaire assuré et aux rappels de cotisation que les demandeurs et le défendeur auront à verser en cas d'admission de la demande de sorte qu'il est régi par les art. 73 LPP, 56V al. 1 let. b aLOJ et 143 al. 6 LOJ. Par ailleurs, le siège des défendeurs se trouve à Genève. La Cour de céans est ainsi compétente *ratione materiae et loci* pour connaître du présent litige.

Par ailleurs, l'ouverture de l'action prévue à l'art. 73 al. 1 LPP n'est soumise, comme telle, à l'observation d'aucun délai (SPIRA, Le contentieux des assurances sociales fédérales et la procédure cantonale, Recueil de jurisprudence neuchâteloise, 1984, p. 19 ; SCHWARZENBACH-HANHART, Die Rechtspflege nach dem BVG, SZS 1983, p. 182).

La demande est ainsi recevable.

2. La nouvelle du 3 octobre 2003 modifiant la LPP (1<sup>ère</sup> révision) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 (sous réserve de certaines dispositions dont l'entrée en vigueur a été fixée au 1<sup>er</sup> avril 2004 et au 1<sup>er</sup> janvier 2006; RO 2004 1700), entraînant la modification de nombreuses dispositions légales dans le domaine de la prévoyance professionnelle (RO 2004 1677). Etant donné que les faits déterminants se sont réalisés pour partie avant et après l'entrée en vigueur de la nouvelle, l'ancien droit est applicable jusqu'au 31 décembre 2004 et le nouveau droit dès cette date (ATF 126 V 136 consid. 4b et les références).

## B. OBJET DU LITIGE

3. Le présent litige porte sur le montant du salaire assuré des demandeurs auprès de la CIA et des rappels de cotisations en découlant. Il s'agit plus particulièrement de déterminer si, suite à la nouvelle politique salariale, les défendeurs étaient en droit de limiter le salaire assuré CIA à deux classes supplémentaires au maximum.

Cela étant, la Cour de céans relève que lors de l'entrée en vigueur de la politique salariale le 1<sup>er</sup> janvier 1999, le salaire annuel brut des demandeurs dépassait le montant de 71'640.- retenu pour le calcul du salaire coordonné, de sorte que la question du salaire assuré n'a sa pertinence que dans le cadre de la prévoyance surobligatoire.

## C. AU FOND

### a) Principes généraux en matière de prévoyance professionnelle

4. Le système suisse de prévoyance vieillesse, survivants et invalidité repose sur le principe des trois piliers (art. 111 Cst.). Les prestations du premier pilier (assurance-vieillesse, survivants et invalidité fédérale et prestations complémentaires) doivent couvrir les besoins vitaux des personnes assurées de manière appropriée (art. 112 al. 2 let. b Cst.), alors que les prestations du deuxième

pilier (prévoyance professionnelle) doivent permettre aux personnes assurées de maintenir de manière appropriée leur niveau de vie antérieur (art. 113 al. 2 let. a Cst.; voir également art. 1 al. 1 LPP). Il incombe au troisième pilier (prévoyance individuelle) de compléter les mesures collectives des deux premiers piliers selon les besoins personnels.

Les institutions de prévoyance qui participent à l'application du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle (art. 48 al. 1 LPP) doivent respecter les exigences minimales fixées aux art. 7 à 47 LPP (art. 6 LPP). Il leur est toutefois loisible de prévoir des prestations supérieures aux exigences minimales fixées dans la loi (art. 49 LPP; Message à l'appui de la LPP, FF 1976 I 127 ch. 313 et 314; ATF 131 II 593 consid. 4.1 p. 603 et les références).

5. a) Lorsqu'une institution de prévoyance décide d'étendre la prévoyance au-delà des exigences minimales fixées dans la loi (prévoyance surobligatoire ou plus étendue), on parle alors d'institution de prévoyance « enveloppante ». Une telle institution est libre de définir, dans les limites des dispositions expressément réservées à l'art. 49 al. 2 LPP en matière d'organisation, de sécurité financière, de surveillance et de transparence, le régime de prestations, le mode de financement et l'organisation qui lui convient, pour autant qu'elle respecte les principes d'égalité de traitement et de proportionnalité ainsi que l'interdiction de l'arbitraire (ATF 115 V 103 consid. 4b p. 109).

Dans les faits, une institution de prévoyance « enveloppante » propose, en général, un plan de prestations unique qui inclut les prestations minimales et les améliore, sans opérer de distinctions entre prévoyance obligatoire et prévoyance plus étendue. Afin de s'assurer que les prestations réglementaires respectent les exigences minimales de la LPP, autrement dit si la personne assurée bénéficie au moins des prestations minimales légales selon la LPP (art. 49 al. 1 LPP en corrélation avec l'art. 6 LPP), l'institution de prévoyance est tenue de pouvoir procéder à un calcul comparatif entre les prestations selon la LPP (sur la base du compte-témoin que les institutions de prévoyance doivent tenir afin de contrôler le respect des exigences minimales de la LPP [Alterskonto; art. 11 al. 1 OPP 2]) et les prestations réglementaires (Schattenrechnung; cf. ATF 136 V 65 consid. 3.7 p. 71 et les références; voir également ATF 114 V 239 consid. 6a p. 245).

b) Au lieu d'aménager la prévoyance plus étendue dans le cadre d'une institution de prévoyance « enveloppante », il est possible d'opérer une séparation organisationnelle stricte entre la prévoyance obligatoire et la prévoyance surobligatoire (« splitting »).

6. En l'espèce, il est constant que la défenderesse est une institution de prévoyance de droit public pratiquant la prévoyance obligatoire et plus étendue (institution dite «enveloppante»: ATF 128 V 247 consid. 3a, 117 V 45 consid. 3b). Les prestations

---

réglementaires vont en effet au-delà des prestations minimales selon la LPP (voir notamment arrêt non publié B 30/06 du 13 juillet 2006, consid. 3), dès lors que le montant assuré correspond au traitement des assurés et qu'il est supérieur au salaire coordonné selon l'art. 8 al. 1 LPP (voir arrêt de la Cour de céans, ATAS/505/2011, consid. 4, du 16 mai 2011 en la cause A/281/2009).

En tant qu'institution de prévoyance de droit public, la défenderesse se fonde sur des bases de droit public (STAUFFER, Berufliche Vorsorge, 2005 n° 251, p. 90 et 254, p. 91 ; GÄCHTER / GECKELER HUNZIKER, in LPP et LFLP, 2010, n° 6 ad art. 50 LPP).

**b) La convention d'affiliation**

7. X\_\_\_\_\_ invoque tout d'abord la force contraignante de la convention d'affiliation tacite conclue avec la CIA conformément à l'art. 6bis al. 1 du règlement général, qui réglerait notamment la question de la politique salariale et la divergence entre le salaire réel et le salaire annoncé à la CIA (réponse du 27 mars 2009, p. 29), ce qui est contesté par les demandeurs. Par ailleurs, la nature exacte de cette convention d'affiliation est également débattue. Pour les demandeurs, l'affiliation du personnel de X\_\_\_\_\_ résultait de l'adoption de l'art. 34 du Statut (édition 1996) (voir demande du 14 janvier 2009, p. 16, réplique du 9 juillet 2009, p. 25, conclusions motivées après enquêtes du 29 avril 2011, p. 5), étant précisé que dans un tel cas, le rapport d'affiliation se fonderait toujours sur la loi (réplique du 9 juillet 2009, p. 25). Pour la CIA, le rapport d'affiliation entre X\_\_\_\_\_ et la CIA résultait tantôt d'une convention d'affiliation initiale n'ayant pas été résiliée suite à l'autonomisation et restée en vigueur de par la loi (réponse du 15 mai 2009, p. 20) tantôt des dispositions légales, formelles, qui lui sont spécifiques (notamment l'art. 5 al. 3 des statuts et l'art. 6ter du règlement général) ainsi que de la loi cantonale sur X\_\_\_\_\_ à Genève (LX\_\_\_\_\_ ; RS H 3 25) (voir conclusions après enquêtes du 29 avril 2011, p. 3). Enfin, pour X\_\_\_\_\_, son personnel était resté affilié à la CIA de par la loi, de sorte que la convention d'affiliation était une convention *ex lege* (réponse du 27 mars 2009, p. 22, conclusions après enquêtes du 28 avril 2011, p. 14), reconduite tacitement par la suite (conclusions après enquêtes du 28 avril 2011, p. 14).

8. A titre liminaire, la Cour de céans examinera les relations juridiques entre X\_\_\_\_\_ et la CIA et plus particulièrement la problématique de la convention d'affiliation

a) Les employeurs soumis au droit privé s'affilient en général à des institutions régies par le droit privé de sorte que les relations juridiques entre les parties sont les suivantes (voir notamment GEISER, Zu den Vertragsverhältnissen in der berufliche Vorsorge, in Mélanges en l'honneur de Pierre Tercier, 2008, p. 259 et ss, voir également RIEMER / RIEMER-KAFKA, Das Recht der beruflichen Vorsorge in

---

der Schweiz, 2006, § 4, p. 85 (cité ci-après : RIEMER / RIEMER KAFKA), LÜTHY, Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Personalvorsorgestiftung insbesondere der Anschlussvertrag mit einer Sammel- oder Gemeinschaftsstiftung, 1989, p. 72 et ss) :

- L'employé et l'employeur sont liés par un contrat de travail de droit privé au sens des art. 319 et ss CO.
- La relation entre l'employeur et l'institution de prévoyance repose sur une convention dite d'affiliation (Anschlussvertrag; art. 11 LPP) qui est un des contrats innommés du droit et de la pratique de la prévoyance professionnelle (ATF 120 V 299 consid. 4a p. 304).
- Enfin, l'assuré est lié à l'institution de prévoyance de par la loi en ce qui concerne les prestations obligatoires (RIEMER, Vorsorge-, Fürsorge- und Sparverträge der beruflichen Vorsorge, in Innominatverträge, Festgabe zum 60. Geburtstag von Wlter R. SCHLUEP, 1988, p. 234, cité ci-après : RIEMER) et, en ce qui concerne les prestations subobligatoires, par un contrat innommé (sui generis) dit de prévoyance, dont le règlement de prévoyance constitue le contrat préformé, savoir ses conditions générales, auxquelles l'assuré se soumet expressément ou par actes concluants (par exemple, en conservant le règlement reçu, en payant des cotisations ou en acceptant la déduction correspondante sur son salaire (ATF 127 V 301, consid. 3a, voir également ATAS/563/2010 du 20 mai 2010).

b) Des institutions de droit public ont été créées en Suisse pour le personnel de la fonction publique (RIEMER / RIEMER-KAFKA, op. cit., §1, n° 70, p. 26). Dans un tel cas, les relations juridiques entre les parties sont en général les suivantes :

- Les relations entre l'employeur - soit l'Etat - et l'employé sont généralement régies par le droit de la fonction publique ;
- L'employeur est lié à l'institution de prévoyance de droit public de par la loi ;
- Enfin, les rapports entre l'employé et l'institution de prévoyance sont régis par la loi, soit en d'autres termes par les statuts auxquels force de loi est reconnue, et non pas par un contrat de prévoyance, comme c'est le cas entre l'employé et l'institution de prévoyance de droit privé (ATF 119 V 142).

i) L'obligation de conclure une convention d'affiliation écrite

9. Dans le cas d'espèce, trois phases distinctes peuvent être distinguées s'agissant des relations entre X\_\_\_\_\_, la CIA et les demandeurs.

a) Avant l'autonomisation de X\_\_\_\_\_, en 1994, la situation correspondait à celle prévalant dans le domaine de la fonction publique : les relations juridiques

entre les parties étaient toutes régies par la loi, aucun élément contractuel n'entrant en ligne de compte.

Il s'ensuit que les demandeurs, engagés par l'Etat de Genève en 1977 en qualité de surveillants de X\_\_\_\_\_, étaient, à ce titre, assurés *ex lege* auprès de la défenderesse, institution de droit public conformément aux art. 53 du Règlement fixant le statut du personnel de l'administration cantonale du 17 octobre 1973, puis 47 du Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale du 7 décembre 1987 (ci-après : règlement d'application), aujourd'hui abrogés. La conclusion d'un contrat de prévoyance n'était ainsi pas nécessaire. L'Etat de Genève, employeur, était également affilié à la CIA *ex lege* sans qu'une convention d'affiliation ne soit nécessaire.

b) Lors de l'autonomisation de X\_\_\_\_\_, en 1994, tout le personnel travaillant chez X\_\_\_\_\_ - et par conséquent les demandeurs - a été transféré de plein droit à X\_\_\_\_\_ conformément à l'art. 41 al. 1 LX\_\_\_\_\_. S'agissant de la prévoyance professionnelle, l'alinéa 3 de cette même disposition prévoyait que « le personnel transféré à l'établissement [pouvait] rester affilié à la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève (CIA) ».

Dans un premier temps, le statut du personnel de X\_\_\_\_\_ est resté régi, par analogie et à titre transitoire, par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 15 octobre 1987, ainsi que par les autres lois et règlements qui lui étaient applicables, jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions d'application de l'art. 13 al. 2 let. j LX\_\_\_\_\_ (voir art. 1 du règlement concernant le statut transitoire du personnel de X\_\_\_\_\_ à Genève, du 5 décembre 1995 ; ci-après : règlement concernant le statut transitoire ; RS J 3.25.08, aujourd'hui abrogé). En d'autres termes, jusqu'à l'établissement du statut du personnel, prévu par l'art. 13 al. 2 let. j LX\_\_\_\_\_, le personnel de X\_\_\_\_\_ restait soumis au règlement d'application précité et notamment à son art. 47 qui prévoyait l'affiliation *ex lege* à la CIA.

c) Suite à l'adoption du Statut du personnel de X\_\_\_\_\_ à Genève (X\_\_\_\_\_) le 1<sup>er</sup> décembre 1995 [ci-après : Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996)], entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996, le règlement précité concernant le statut transitoire susmentionné a été abrogé.

Le Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) prévoit à son art. 43 que dans la mesure où les conditions statutaires étaient remplies, les membres du personnel étaient affiliés à la CIA. En adoptant cette disposition, X\_\_\_\_\_ a, à l'évidence, marqué son intention de rester affilié à la CIA.

Se pose dès lors la question de la nécessité de conclure une convention d'affiliation écrite avec la CIA.

c/aa) La CIA est une institution de droit public créée pour les fonctionnaires de l'Etat de Genève, l'affiliation de ces derniers s'effectuant *ex lege*. L'art. 1 des Statuts CIA (édition 1997), applicable lors de l'adoption du Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996), prévoit cependant que les établissements ou les fondations de droit public cantonal ainsi que des institutions privées pouvaient s'affilier à la CIA en concluant une convention d'affiliation. Ces institutions n'étant pas affiliées *ex lege* à la CIA, la conclusion d'une telle convention était à l'évidence nécessaire. Au préalable, la demande des institutions externes devait avoir été approuvée tant par le Conseil d'Etat que par le Comité de la CIA.

c/bb) Suite à son autonomisation, X\_\_\_\_\_ se trouvait à l'évidence dans la même situation que les institutions externes précitées, n'étant plus affilié *ex lege* à la CIA. En effet, si l'affiliation du personnel de X\_\_\_\_\_ à la CIA existait certes avant l'autonomisation de X\_\_\_\_\_ en vertu du règlement d'application, il n'en demeure pas moins qu'avec l'entrée en vigueur du Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996), le 1<sup>er</sup> janvier 1996, le règlement précité n'était plus applicable de sorte que le personnel de X\_\_\_\_\_ n'était plus assuré *ex lege* à la CIA, étant rappelé que la LX\_\_\_\_\_ prévoyait la possibilité de rester affilié et non pas l'obligation.

Par conséquent, dès lors que dans le cas d'espèce, le lien d'affiliation du personnel de X\_\_\_\_\_ et la CIA a cessé d'exister *ex lege* avec l'adoption du statut du personnel, la conclusion d'une convention était nécessaire. Cela étant, les Statuts CIA (édition 1997) ne prévoyant aucune condition de forme à cette convention, il y a lieu d'admettre qu'une telle convention pouvait être conclue tacitement, même si la forme écrite eût été préférable pour la sécurité du droit.

Par ailleurs, même s'il ressort des statuts de la CIA que la demande d'affiliation de l'institution devait être approuvée par le Conseil d'Etat et le Comité de la CIA, la Cour de céans est d'avis que cette approbation était superflue, dans le cas d'espèce, dès lors que la LX\_\_\_\_\_ permettait au personnel de rester affilié à la CIA.

Au vu des considérations qui précèdent, la Cour de céans considère qu'une convention d'affiliation a, en réalité, été conclue tacitement entre X\_\_\_\_\_ et la CIA. En effet, dans le cas contraire, le personnel de X\_\_\_\_\_ n'aurait plus été assuré auprès de la CIA dès le 1<sup>er</sup> janvier 1996, ce qui n'est à l'évidence pas le cas.

ii) Le contenu de la convention d'affiliation tacite

10. Selon X\_\_\_\_\_, la convention d'affiliation portait également sur la limitation du salaire assuré à un coulisement de deux classes (voir réponse de X\_\_\_\_\_ du 27 mars 2009). Il convient d'examiner ce moyen soulevé par le défendeur.

a) La relation entre l'employeur et l'institution de prévoyance repose sur une convention dite d'affiliation (Anschlussvertrag; art. 11 LPP) qui est un des contrats

---

innommés du droit et de la pratique de la prévoyance professionnelle (ATF 120 V 299 consid. 4a p. 304). Par ce contrat, l'institution s'engage à fournir les prestations découlant de la LPP pour l'employeur. En contrepartie, celui-ci s'engage à payer les primes dont elle demande le paiement. En remplissant ces incombances, les parties s'acquittent de leurs obligations contractuelles (ATF non publié B 149/2006, consid. 6.2 ; (STAUFFER, Berufliche Vorsorge, 2005, n° 315, p. 113 ; WYLER, in LPP et LFLP, 2010, n° 5 ad Art.11).

Une telle convention d'affiliation contient en principe les obligations suivantes pour l'employeur (LÜTHY, op.cit., p. 87 et ss):

- L'obligation d'annoncer tout travailleur appartenant au cercle des personnes assurées selon le règlement ;
- L'obligation de s'acquitter des primes et de les déduire du salaire des travailleurs ;
- L'obligation de créer une commission de prévoyance du personnel ;
- La reconnaissance des statuts et du règlement de l'institution de prévoyance.

b/aa) En l'espèce, la Cour de céans rappelle, à titre liminaire, que la convention d'affiliation ne peut être entrée en vigueur qu'avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1996. En effet, ce n'est qu'à cette date que le Statut X\_\_\_\_\_ (édition 1996) est entré en vigueur, ce qui a eu pour conséquence l'abrogation du règlement concernant le statut transitoire et la fin de l'affiliation *ex lege* du personnel à la CIA. Par ailleurs, les statuts CIA (édition 2000) et le règlement général ne sont entrés en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2000 (voir notamment art. 76 du règlement général, en ce qui concerne ce dernier), soit près d'un an après l'instauration de la nouvelle politique salariale.

Aussi, compte tenu de ce qui précède, le contenu de la convention d'affiliation tacite ne peut s'examiner qu'au regard des dispositions statutaires applicables en 1996, lorsqu'il a été décidé que le personnel de X\_\_\_\_\_ resterait affilié à la CIA.

b/bb) Selon l'art. 41 al. 3 LX\_\_\_\_\_, « le personnel transféré à l'établissement [pouvait] rester affilié à la Caisse de prévoyance du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration du canton de Genève (CIA) ».

Une interprétation littérale de cette disposition permet de retenir que le personnel transféré avait la possibilité - et non l'obligation - de rester affilié à la CIA. De plus, l'emploi du terme « rester » signifie à l'évidence que l'affiliation devait perdurer aux mêmes conditions que précédemment (selon le Petit Larousse, le terme

« rester » signifie « se maintenir, continuer à être dans la même position, le même état ». Par conséquent, la convention d'affiliation ne pouvait que reprendre les mêmes termes et conditions que celles précédemment applicables, soit celles ressortant clairement des statuts de la CIA.

b/cc) En outre, comme constaté précédemment, lors de la conclusion de la convention d'affiliation tacite, fin 1995, la nouvelle politique salariale n'avait pas encore été évoquée de sorte que la convention d'affiliation initiale ne pouvait en tout état pas tenir compte de ces particularités.

b/dd) La Cour de céans relève enfin que Monsieur AA\_\_\_\_\_, de la CIA, a lui-même admis l'existence de deux conventions : 1) la convention d'affiliation, conclue tacitement, qui ne faisait que reprendre les statuts et règlements de la CIA et 2) une convention sur le salaire assuré, qu'il a lui-même signée (voir procès-verbal de l'audition de Monsieur AA\_\_\_\_\_ du 19 janvier 2011, p. 3 à 5). A noter, qu'aucune convention *stricto sensu* portant sur le salaire assuré n'a formellement été conclue, le témoin faisant en réalité allusion à un courrier du 9 février 1999 que la CIA a adressé à X\_\_\_\_\_ (voir courrier de la CIA du 15 juillet 2011).

c) Force est par conséquent de constater que, contrairement à ce que X\_\_\_\_\_ soutient, la convention d'affiliation tacite conclue avec la CIA ne portait aucunement sur le salaire assuré et sa limitation à deux classes supplémentaires en cas de réévaluation des fonctions. Elle ne pouvait en effet que reprendre les statuts et règlements de la CIA applicables lors de sa conclusion, ce qui a d'ailleurs été confirmé par Monsieur AA\_\_\_\_\_ lors de son audition du 19 janvier 2011.

Il s'ensuit que le salaire assuré doit être déterminé conformément aux dispositions statutaires de la CIA.

c) **Le salaire assuré**

i) **La détermination du salaire assuré**

11. La Cour de céans relève que les conclusions des demandeurs portent sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au jour du présent arrêt. Or, les Statuts de la CIA ont été modifiés avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2000 de sorte qu'il convient de distinguer deux périodes : 1) l'année 1999, pour laquelle les Statuts CIA (édition 1997) étaient applicables et 2) la période de 2000 à ce jour, à laquelle les Statuts CIA (édition 2000) sont applicables.

a/aa) Selon l'art. 4 al. 4 des Statuts CIA (édition 1997), les membres actifs sont répartis en deux catégories : 1) les personnes âgées de 20 ans révolus au moins et qui sont mensualisées (catégorie I) et 2) les autres personnes assurées en application des présents statuts (catégorie II). L'art. 4 al. 1 des Statuts CIA (édition 2000)

prévoit les catégories suivantes : 1) les salariés qui sont mensualisés (catégorie I) et les autres salariés (catégorie II).

Le traitement assuré sert de base pour le calcul des cotisations des membres actifs et de l'employeur [art. 16 al. 1 des Statuts CIA (édition 1997) et 6 al. 1 des Statuts CIA (édition 2000)] et pour le calcul des prestations de la caisse [art. 18 al. 1 des Statuts CIA (édition 1997) et 8 al. 1 des Statuts CIA (édition 2000)]. Selon les art. 16 al. 2 des Statuts CIA (édition 1997) et 6 al. 2 des Statuts (édition 2000), le traitement assuré correspond au traitement déterminant défini aux art. 15 des Statuts (édition 1997) et 15 des Statuts (édition 2000)] moins une déduction de coordination avec l'AVS. Le traitement déterminant des membres actifs de la catégorie I est le traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'Etat [art. 15 al. 1 des Statuts CIA (édition 1997) et 5 al. 1 des Statuts CIA (édition 2000)]. Le traitement déterminant du personnel des institutions externes est fixé d'entente entre l'employeur et la caisse selon des règles analogues à celles prévalant à l'Etat [art. 15 al. 1 des Statuts CIA (édition 1997) et 5 al. 3 des Statuts CIA (édition 2000)]. Le traitement déterminant est limité au traitement maximum de la classe 30 de l'échelle des traitements des membres du personnel de l'Etat [art. 15 al. 2 des Statuts CIA (édition 1997) et 5 al. 4 des Statuts CIA (édition 2000)].

Selon les art. 26 al. 1 des Statuts CIA (édition 1997) et 56 al. 1 des Statuts CIA (édition 2000), un rappel de cotisations est perçu en cas d'augmentation du traitement assuré résultant d'un changement de classe. Dans certains cas, non pertinents en l'espèce, l'augmentation du traitement assuré n'est pas soumise à rappel. Aux termes de l'annexe IV aux Statuts CIA (édition 1997) et de l'art. 8 de l'annexe aux Statuts CIA (édition 2000), le rappel de cotisations se calcule sur la différence entre le traitement légal, échelon 15 de la nouvelle classe de traitement et le traitement légal, échelon 15, de l'ancienne classe. Ce montant est à multiplier par le taux de rappel existant au moment où le changement de classe de traitement a lieu. Le taux de rappel est égal au taux de la prestation de libre passage, mais au minimum à 75% et au maximum à 270%, respectivement de à 450% [Statuts CIA (édition 1997), respectivement Statuts CIA (édition 2000)]. Le rappel de cotisations est de 1/3 à la charge du membre actif et 2/3 à celle de l'employeur. Pour les membres actifs non soumis aux normes salariales de l'Etat, la classe de fonction initiale prise en considération est déterminée par la caisse. Les règles de calcul du rappel dû en cas d'augmentation de traitement sont définies dans la convention liant la CIA à l'employeur, conclue en application des art. 2 des Statuts CIA (édition 1997) et 3 des Statuts CIA (édition 2000).

En d'autres termes, selon la systématique des statuts de la CIA :

- Le traitement assuré, qui sert de base au calcul des cotisations et des prestations de la caisse [art. 16 al. 1 et 18 al. 1 des Statuts CIA (édition 1997) et 6 al. 1 et 8

---

al. 1 des Statuts CIA (édition 2000] se calcule conformément aux art. 15 et 16 des Statuts CIA (édition 1997) et 5 et 6 des Statuts CIA (édition 2000).

- Les règles de calcul des rappels pour les membres actifs non soumis aux normes salariales de l'Etat sont définies dans la convention liant la CIA à l'employeur [voir annexe IV, ch. 3, let. a) aux Statuts CIA (édition 1997) et art. 8 de l'annexe aux Statuts CIA (édition 2000)].

a/bb) Selon l'art. 6bis al. 2 du règlement général de la CIA, les salariés des institutions externes appartiennent à la catégorie I ou à la catégorie II selon les conditions exposées à l'art. 4 des statuts précités et sont attribués aux groupes prévus à cet effet à l'art. 67 des statuts en fonction de la nature de leur activité professionnelle. Le salarié déjà affilié à la CIA en vertu de son engagement par l'Etat ou par une autre institution externe et qui quitte l'un de ses employeurs pour être engagé par l'institution, reste membre de la CIA. Ses droits et obligations à l'égard de la CIA ne sont pas modifiés (art. 6bis al. 3 du règlement général). Sauf exceptions, le traitement ainsi que l'âge ultime de la retraite sont fixés conformément aux normes de l'Etat de Genève (art. 6ter al. 1 du règlement). Si le traitement est fixé conformément aux normes de salaire appliquées par l'Etat, le calcul des rappels a lieu selon les statuts de la Caisse. Si ce n'est pas le cas, un rappel est perçu dès que le nouveau traitement brut dépasse de 20% le montant du premier traitement brut indexé selon les normes de l'Etat (art. 6ter al. 2 du règlement).

b) Dans la mesure où l'application des dispositions du droit public cantonal régissant une institution de prévoyance est en cause, le sens et la portée de ces dispositions doivent être déterminés selon les règles usuelles d'interprétation de la loi. Ainsi, il faut en premier lieu se fonder sur la lettre de la disposition en cause (interprétation littérale). Si le texte de cette dernière n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégageant de sa relation avec d'autres dispositions, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté de son auteur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique). Le sens que prend la disposition dans son contexte est également important (ATF 128 II 347 consid. 3.5, 128 V 105 consid. 5, 207 consid. 5b, 125 II 484 consid. 4).

c) En l'espèce, le litige ne porte pas sur les règles de calcul des rappels, celles-ci n'ayant pas été contestées. Il concerne uniquement le calcul du salaire assuré, conformément aux art. 15, 16 et 18 des Statuts CIA (édition 1997) et 5, 6 et 8 des Statuts CIA (édition 2000).

X\_\_\_\_\_ étant une institution externe, le traitement assuré de ses salariés de la catégorie I, à laquelle appartiennent les demandeurs, devait être établi en se fondant

sur des dispositions analogues à celles de l'Etat [art. 15 et 16 des Statuts CIA (édition 1997) ainsi que 5 et 6 des Statuts CIA (édition 2000)]. Par « analogue », il faut entendre « qui offre une ressemblance, des rapports de similitude avec autre chose » (Dictionnaire Petit Larousse). Conscients de ce point, la CIA et X\_\_\_\_\_ se sont accordés pour attribuer une classe « équivalent Etat » à chaque classe X\_\_\_\_\_ mais limitée à deux classes de traitement supplémentaires au maximum (voir notamment procès-verbal de l'audition de Madame K\_\_\_\_\_ du 17 février 2010, p. 5), ce qui n'est pas contesté par les demandeurs. Il sied donc de déterminer si le salaire assuré des fonctionnaires de l'Etat de Genève était également limité à deux classes supplémentaires en cas de réévaluation des fonctions ou de promotion.

c/aa) S'agissant tout d'abord de la réévaluation des fonctions, Madame K\_\_\_\_\_ a expliqué qu'en 2009, 11% des employés de l'Etat de Genève avaient bénéficié de sauts de trois classes et 1% de plus de trois classes. Elle a également précisé que le traitement assuré correspondait aux classes de traitement effectives. En cas de promotion, la règle des rappels était appliquée sur la base de la classe de traitement effective, sans plafonnement (voir procès-verbal de l'audition de Madame K\_\_\_\_\_ du 14 avril 2010, p. 3)

Ainsi, en cas de réévaluation de fonctions à l'Etat de Genève, le traitement assuré correspondait aux classes de traitement effectives même si l'employé en question avait bénéficié d'un coulisement de plus de deux classes.

En d'autres termes, si, en pratique, la réévaluation des fonctions à l'Etat en 2009 n'entraînait généralement pas de coulisements plus importants que deux classes de fonction dans 88% des cas, 12% des employés ont bénéficié d'un saut de plus de deux classes de fonction et le traitement assuré auprès de la CIA correspondait à la classe de traitement effective.

c/bb) En cas de changement de fonction avec promotion, l'art. 8 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (RTrait ; RS 5 15.01), qui n'a subi aucune modification pendant la période litigieuse, prévoit que la promotion donne lieu immédiatement à l'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement qui correspond à a) une triple annuité et un coulisement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située 3 classes et plus au-dessus de la fonction antérieure, b) une double annuité et un coulisement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située 2 classes au-dessus de la fonction antérieure, c) une annuité et un coulisement dans la nouvelle classe lorsque la nouvelle fonction est située une classe au-dessus de la fonction antérieure et d) le niveau salarial du titulaire promu ne peut être inférieur aux normes fixées à l'article 3. En pratique, en prenant en considération la grille salariale 2009, cela

---

signifie que si un fonctionnaire actuellement en classe 11, annuité 7, est promu en classe 14, son traitement sera calculé de la manière suivante : traitement en classe 11, annuité 7 + 3 annuités de promotion = classe 11, annuité 10 ; coulé en classe 14, son nouveau traitement correspondra à la classe 14, annuité 5. Il aura ainsi fait un saut de trois classes et l'intégralité de son salaire sera assurée auprès de la CIA.

c/cc) Force est par conséquent de constater qu'aucune règle ne limite les réévaluations de fonction ou les promotions à deux classes de fonction. Lors de la dernière réévaluation, en 2009, 12% des personnes touchées ont bénéficié d'un saut de trois classes et plus et leur traitement assuré auprès de la CIA correspondait au traitement effectif. En cas de promotion, l'art. 8 RTrait prévoyait le coulisement dans la nouvelle classe de traitement ou dans la classe la plus proche même si le saut était supérieur à deux classes.

La Cour de céans peine ainsi à comprendre l'argumentation des défendeurs pour justifier la limitation du traitement assuré à deux classes. Dans ce contexte, elle relèvera d'ailleurs qu'aucun des défendeurs n'a invoqué de disposition ou de jurisprudence à l'appui de sa position. Le fait que les réévaluations de fonction ou les changements de fonction avec promotion n'entraînent, en pratique, pas de coulisement de plus de deux classes dans la plupart des cas, ne signifie pas qu'il y ait une règle dans ce sens. Le contraire ressort d'ailleurs de la note de Madame K\_\_\_\_\_ qui admet qu'en 2009, 12% des employés de l'Etat avaient bénéficié d'une réévaluation de fonction ayant entraîné un coulisement de plus de deux classes, ainsi que de l'art. 8 RTrait, qui reconnaît les coulisements de trois classes et plus.

d) Au vu de ce qui précède, la Cour de céans considère qu'il y a lieu de retenir que le salaire assuré au sens des statuts de la CIA doit correspondre à la classe « équivalent Etat » de la classe X\_\_\_\_\_. Certes, une différence entre le salaire perçu et le salaire assuré pourrait persister, dans les cas où le traitement X\_\_\_\_\_ ne correspond pas exactement au traitement selon la grille de l'Etat, mais cela correspond à l'esprit des statuts.

ii) Le principe de l'égalité de traitement

12. En sus du fait que la limitation du salaire assuré CIA à deux classes supplémentaires n'était pas prévue par les Statuts de la CIA, les demandeurs invoquent une violation du principe de l'égalité de traitement.
13. a) Dans le cadre de l'accomplissement de ses tâches en matière de prévoyance obligatoire et surobligatoire, l'institution de prévoyance demeure tenue de se conformer aux principes généraux de procédure applicables dans le droit des assurances sociales et aux exigences constitutionnelles, telles que l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire, la proportionnalité ou encore la protection de la bonne foi (ATF 132 V 154 et 279 consid. 3.1, 130 V 376 consid. 6.4 et les

---

références, 115 V 109 consid. 4b; STAUFFER, Berufliche Vorsorge, Zurich/Bâle/Genève 2005, p. 513, ch. 1358 ss).

Le principe de l'égalité de traitement déduit de l'art. 8 Cst consiste à traiter de manière identique ce qui est semblable et de manière différente ce qui est dissemblable (ATF 118 Ia 1 consid. 3a p. 2). Selon la jurisprudence déduite de l'art. 8 Cst, le règlement d'une institution de prévoyance viole le principe de l'égalité de traitement lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente (cf. ATF 130 V 18 consid. 5.2, ATF 126 V 52 consid. 3b).

b) En l'espèce, les statuts de la CIA prévoient en substance deux catégories de personnes : les personnes mensualisées (catégorie I) et les autres personnes (catégorie II). Comme indiqué précédemment, des règles analogues à celles prévalant à l'Etat doivent être appliquées pour déterminer le traitement assuré des employés des institutions externes. Ledit règlement prévoit donc une égalité de traitement entre les membres des institutions externes et les employés de l'Etat en ce qui concerne la détermination du traitement assuré dès lors que des règles semblables doivent être appliquées aux employés de X\_\_\_\_\_ et à ceux de l'Etat de Genève. Le règlement en tant que tel ne viole par conséquent pas le principe de l'égalité de traitement.

Cela étant, la Cour de céans constate que la CIA a violé le principe précité dans l'application de ce règlement. En effet, alors que les employés de l'Etat bénéficiant d'un coulisement de plus de deux classes voient leur salaire assuré correspondre à leur traitement, le salaire assuré des employés de X\_\_\_\_\_, engagés avant l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale, en 1999, est limité à un saut de deux classes CIA maximum, quand bien même dans les faits, ils ont bénéficié d'un traitement supérieur. Par ailleurs, un employé engagé après 1999 dans une fonction nouvelle qui bénéficie d'une promotion et d'un saut de plus de deux classes voit son salaire assuré correspondre à son traitement. La CIA traite ainsi différemment des situations identiques ce qui est contraire au principe de l'égalité de traitement déduit de l'art. 8 Cst.

C'est le lieu de préciser que les principes de collectivité, d'égalité de traitement et de planification prévus par les art. 1c, 2f et 1g de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 18 avril 1984 (OPP 2 ; RS 831.441.1) ne trouvent pas application dans le cas d'espèce, les statuts de la CIA prévoyant deux catégories de salariés fondées sur des critères objectifs, pour lesquels le principe de l'égalité de traitement est respecté. Ce sont en réalité

---

l'interprétation et l'application des Statuts au cas de X\_\_\_\_\_ qui violent le principe de l'égalité de traitement.

**d) La validité d'un accord sur le salaire assuré**

14. Pour justifier la limitation du salaire assuré, les défendeurs se réfèrent à la conclusion de deux accords, à savoir une convention portant sur la question du salaire assuré conclue entre X\_\_\_\_\_ et la CIA (voir procès-verbal d'audition de Monsieur AA\_\_\_\_\_ du 19 janvier 2011) et un accord formel et tacite des demandeurs portant sur le salaire assuré compte tenu de la réception des avis de situation annuels et du paiement des cotisations sans opposition (réponse de X\_\_\_\_\_ du 27 mars 2009, p. 24). Il convient d'examiner si de tels accords ont été conclus et, le cas échéant, quelle en est la validité.

a/aa) Les statuts de la CIA, institution de droit public, ont été adoptés par le Grand Conseil (en ce qui concerne les Statuts CIA (édition 1997), voir loi 6365 pour les statuts initiaux et lois 6742, 6677, 6942, 7065 et 7121 pour les modifications statutaires ultérieures - pièce 2a, défendeur ; en ce qui concerne les Statuts CIA (édition 2000), voir loi 8015 pour les statuts initiaux et lois 8553, 9066, 9176 et 10002 s'agissant des modifications statutaires ultérieures - pièce 2b, défendeur) de sorte que force de loi doit leur être reconnue. Ils font désormais partie du droit cantonal (ATF 119 V 142).

Dans un tel cas, à la différence de celles qui lient les institutions de droit privé à leurs affiliés, les relations entre institutions de droit public et assurés, en matière de prévoyance plus étendue, se fondent, non sur un contrat de prévoyance, mais directement sur la loi (ATF 119 V 142).

a/bb) En vertu du principe du parallélisme des formes, selon lequel une disposition légale (au sens matériel) ne peut être modifiée que par l'adoption d'une disposition de rang égal ou supérieur (KNAPP, Précis de droit administratif, 1991, p. 59 n° 272, MOOR, 1994, ch. 2.2.1.2 p. 82), les statuts de la CIA ne peuvent être changés que par le biais d'une modification législative.

b) Au vu de ce qui précède, si les défendeurs entendaient modifier le salaire assuré pour les employés de X\_\_\_\_\_, il leur appartenait d'entreprendre les démarches nécessaires pour que le Grand Conseil révise les statuts de la CIA. En effet, un accord entre X\_\_\_\_\_ et la CIA ne peut déroger aux statuts précités dans la mesure où il n'a pas fait l'objet d'une approbation par le Grand Conseil. Or, il est patent qu'aucune convention *stricto sensu* n'a formellement été conclue entre X\_\_\_\_\_ et la CIA.

Il en va de même d'un éventuel accord entre la CIA et les demandeurs. En effet, un tel accord, qui plus est tacite, ne saurait déroger aux statuts d'une institution de

---

droit public, même en matière de prévoyance surobligatoire. Quoi qu'il en soit, en l'espèce, un tel accord n'existe pas (voir *infra* let. e).

C'est par conséquent à tort que les défendeurs entendent se prévaloir de tels accords.

e) **La violation des principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'abus de droit**

15. Selon X\_\_\_\_\_, les demandeurs ont adopté un comportement contraire à la bonne foi, commettant ainsi une violation du principe de l'interdiction de l'abus de droit (réponse de X\_\_\_\_\_ du 27 mars 2009, p. 24).

a) Le principe de la bonne foi, ancré à l'art. 2 al. 1 CC, s'applique à l'ensemble des domaines du droit. L'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi (art. 2 al. 2 CC). Le juge possède ainsi le pouvoir de corriger les effets de l'application (formelle) de la loi lorsque celle-ci se heurte aux impératifs (matériels) des intérêts à protéger selon la justice (notamment: ATF 134 III 52 consid. 2.1 p. 58/59; DESCHENAUX, Le Titre préliminaire du code civil, in *Traité de droit privé suisse*, tome II/1, 1969, p. 146; BAUMANN, *Commentaire zurichois*, 1998, n° 21 ad art. 2 CC). L'existence d'un abus de droit s'apprécie au regard des circonstances du cas d'espèce, en prenant en considération les divers cas de figure mis en évidence par la jurisprudence et la doctrine (ATF 134 III 52 consid. 2.1 p. 58; 129 III 493 consid. 5.1 et les arrêts cités). Ainsi l'exercice d'un droit peut être abusif s'il contredit un comportement antérieur, qui avait suscité des attentes légitimes chez l'autre partie (*venire contra factum proprium*). Par exemple, commet un abus de droit la partie qui, dans un premier temps, accepte de conclure une convention et qui se prévaut ensuite de son invalidité en invoquant des règles légales impératives, alors qu'elle s'était délibérément accommodée du contenu de la convention au moment de la conclure ou qui avait voulu cette convention dans son propre intérêt (ATF 112 II 330 consid. 2b et les références; 81 II 627 consid. 3 p. 632; 72 II 39 consid. 3 p. 43; cf. également ATF 133 III 61 consid. 4.1 p. 76; MERZ, in *Commentaire bernois*, 1962, n° 493 ad art. 2 CC; BAUMANN, in *Commentaire zurichois*, 1998, n° 281/282 ad art. 2 CC; ABBET, *De l'Exceptio doli à l'interdiction de l'abus de droit*, 2006, p. 239).

La partie qui reproche à son cocontractant un abus de droit doit prouver les circonstances particulières qui, dans le cas concret, autorisent à retenir que l'invalidité de la convention est invoquée de façon abusive (ATF 134 III 52 consid. 2.1 p. 58/59). Si de telles circonstances sont réunies, chaque instance judiciaire est tenue d'office de faire application de l'art. 2 al. 2 CC (ATF 134 III 52 consid. 2.1 p. 59 et les arrêts cités).

b) En l'espèce, X\_\_\_\_\_ prétend avoir pris de nombreuses mesures en faveur de son personnel, se fiant notamment à l'absence de contestation individuelle, en procédant à des hausses substantielles de salaire et en introduisant d'autres

---

avantages. Il n'aurait jamais procédé de la sorte « s'il avait pu concevoir que, bien des années plus tard et malgré leur acceptation donnée à l'époque, des employés élèveraient les prétentions exorbitantes des demandeurs » (réponse du 27 mars 2009, p. 24 ss).

Il résulte cependant des pièces du dossier ainsi que des témoignages recueillis au cours de la procédure que la nouvelle politique salariale a été initiée par la direction de X\_\_\_\_\_ sans que le personnel n'en ait émis le souhait (voir procès-verbal de l'audition de Monsieur M\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 3). Le choix d'accepter cette politique salariale ne lui a au demeurant jamais été donné (voir procès-verbal des auditions de Monsieur O\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 2, de Monsieur V\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 2, de Monsieur N\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 2 et 3 et de Monsieur P\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 2). Qui plus est, la Commission du personnel, qui était chargée de la défense des intérêts du personnel, notamment en ce qui concerne les conditions de rémunération, s'est opposée à cette nouvelle politique (pièce 14, défendeur et procès-verbal d'audition de Monsieur M\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 3).

La Cour de céans relève que lors de la présentation de la nouvelle politique salariale, il n'était pas encore question de la limitation du salaire assuré (voir procès-verbal des auditions de Monsieur V\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 2, de Monsieur N\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 3 et de Monsieur P\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 2). Par la suite, ce principe a été imposé au personnel de X\_\_\_\_\_, aucun choix ne lui ayant été donné (voir procès-verbal des auditions de Monsieur O\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 2, de Monsieur M\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 3, de Monsieur O\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 2, de Monsieur V\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 2, de Monsieur N\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 3 et de Monsieur P\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 2). D'ailleurs, dès l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale, une pétition destinée au Grand Conseil a été signée par près de 100 employés (pièce 11, demandeurs).

En réalité, le seul choix qui ait été donné au personnel date de 1994 et portait sur la possibilité d'adhérer au statut du personnel de X\_\_\_\_\_ ou de rester soumis à celui de l'Etat de Genève (voir procès-verbal des auditions de Monsieur O\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 2, de Monsieur V\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 2, de Monsieur N\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 3 et de Monsieur P\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 2).

Enfin, dès 2000, la question de l'assurance de la différence X\_\_\_\_\_ a fait l'objet de discussions entre la direction et la Commission du personnel ou l'association des cadres (voir notamment pièces 12 à 16, 20 et 21, demandeurs et procès-verbaux des auditions de Monsieur L\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 8, de Monsieur O\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 3, de Monsieur V\_\_\_\_\_ du 9 juin 2010, p. 3 et de Monsieur N\_\_\_\_\_ du 13 octobre 2010, p. 3).

---

Au vu de ce qui précède, il apparaît évident que la nouvelle politique salariale et la limitation à un saut de deux classes du salaire assuré auprès de la CIA ont été imposés aux membres du personnel de X\_\_\_\_\_. Or, cette situation a été contestée par la Commission du personnel, représentant les intérêts du personnel, et des discussions pour assurer la différence X\_\_\_\_\_ ont été menées. Le défendeur ne peut dès lors prétendre ne pas être au courant de l'opposition du personnel. Ainsi, même si les demandeurs n'ont pas agi à titre individuel dès la limitation à deux classes CIA, il ne peut leur être reproché un comportement contradictoire compte tenu des circonstances et des discussions portant notamment sur le fait d'assurer la différence X\_\_\_\_\_, menées par la Commission du personnel, représentant leurs intérêts.

Le défendeur ne saurait ainsi raisonnablement soutenir que les demandeurs ont violé le principe de la bonne foi et de l'interdiction de l'abus de droit.

f) **L'absence d'assentiment de l'employeur s'agissant de l'augmentation des cotisations**

16. X\_\_\_\_\_ invoque également les art. 66 LPP et 331 al. 3 CO, considérant ne pas avoir donné son assentiment pour une augmentation des cotisations.

a) Selon l'art. 66 al. 1 LPP, l'institution de prévoyance fixe dans ses dispositions réglementaires le montant des cotisations de l'employeur et de celles des salariés. La somme des cotisations (contribution) de l'employeur doit être au moins égale à la somme des cotisations de tous les salariés. La contribution de l'employeur ne peut être fixée plus haut qu'avec son assentiment. Quant à l'art. 331 al. 3 CO, il stipule que lorsqu'il incombe au travailleur de verser des cotisations à une institution de prévoyance, l'employeur est tenu de verser en même temps une contribution au moins égale à la somme des cotisations de tous les travailleurs; il financera sa contribution par ses moyens propres ou à l'aide de réserves de cotisations de l'institution de prévoyance; ces réserves doivent avoir été accumulées préalablement dans ce but par l'employeur et être comptabilisées séparément.

Ces dispositions portent sur le principe de la parité collective des cotisations. Cela ne signifie cependant pas que chaque cotisation versée pour un assuré entraîne toujours une cotisation équivalente de l'employeur. Il est ainsi admissible que les cotisations des employés les plus jeunes soient plus élevées que les cotisations de l'employeur les concernant. Cependant, avec l'accord de l'employeur, une cotisation plus élevée peut être fixée au niveau réglementaire (BRECHBUHL, in Commentaire LPP et LFLP, 2010, n° 8 et 13 ad art. 66).

b) En l'espèce, le litige ne porte pas sur la question du taux de la cotisation, mais sur le salaire assuré. Force est ainsi de constater que les art. 66 al. 1 LPP et 331 al. 3 CO ne trouvent pas application *in casu*, le taux de cotisation - qui n'a pas varié au

---

demeurant - à raison d'un tiers pour l'employé et de deux tiers pour l'employeur étant prévu par les statuts CIA et le Statut X\_\_\_\_\_.

**g) L'art. 65 LPP**

17. Dans un autre moyen, la défenderesse invoque l'art. 65 LPP, apparemment pour justifier l'accord entre X\_\_\_\_\_ et elle-même.

a) A teneur de l'art. 65 LPP, les institutions de prévoyance doivent offrir en tout temps la garantie qu'elles peuvent remplir leurs engagements (al. 1). Elles régleront leur système de cotisations et leur financement de telle manière que les prestations prévues par la présente loi puissent être fournies dès qu'elles sont exigibles (al. 2). Les frais d'administration des institutions de prévoyance sont portés au compte d'exploitation. Le Conseil fédéral édicte des dispositions relatives aux frais d'exploitation et fixe de quelle manière ils doivent être pris en compte (al. 3).

Selon le Tribunal fédéral, lorsque l'équilibre financier de l'institution de prévoyance est sérieusement menacé, l'institution de prévoyance peut s'écarter des dispositions réglementaires. En effet, dans un arrêt du 28 juin 2006 dans l'affaire Fondation F. contre M. et B., 2A.562/2005, le Tribunal fédéral a estimé que l'art. 65 al. 1 LPP, qui impose aux institutions de prévoyance professionnelles d'offrir en tout temps la garantie qu'elles peuvent remplir leurs engagements, est une disposition fondamentale et impérative qui prime les dispositions réglementaires dont l'application aurait pour effet de provoquer la survenance d'un découvert ou de l'augmenter. Il ne saurait par conséquent être reproché à une institution de prévoyance d'avoir pris des mesures d'assainissement immédiates, si ce n'est préventives, lui permettant d'éviter un découvert prévisible, avant même de modifier son règlement. Cela reviendrait à lui reprocher d'avoir respecté l'exigence fondamentale de l'art. 65, al. 1 LPP.

Il ressort toutefois du cas jugé par notre Haute Cour, que ce n'est que dans des hypothèses très précises (situation financière nécessitant la prise de mesures d'assainissement immédiates) que l'institution de prévoyance peut s'écarter de son règlement. Au surplus, même dans cette hypothèse, elle ne saurait faire fi des principes fondamentaux régissant la prévoyance professionnelle, soit ceux de la collectivité, de la solidarité, de la planification, de l'adéquation et de l'égalité de traitement. (ATF 120 Ib 199 consid. 3c S. 202; ASA 71 384 consid. 3b p. 387 s., avec des références à la doctrine; arrêt du 20 mars 2002, 2A.404/2001 consid. 2.1 publié in : Pra 2002 208; arrêt du 21 décembre 2001 2P.127/2001 consid. 4b, publié in: StR 57 2002, p. 388; cf. ATF 129 III 305 consid. 2.5 S. 310).

b) En l'espèce, il n'est pas contesté que la nouvelle politique salariale allait entraîner des coûts supplémentaires pour les parties et qu'une part de ceux-ci ne serait pas couverte par les rappels. Cela étant, la CIA n'a ni allégué ni prouvé qu'elle se trouvait, lors de l'introduction de la nouvelle politique salariale en 1999

et de la limitation à deux classes supplémentaires qui s'en est suivie, dans une situation financière nécessitant la prise de mesures d'assainissement immédiates. Elle n'a, en particulier, pas allégué de découvert et ne l'a encore moins démontré de manière concrète. Tout au plus a-t-elle indiqué devoir supporter, si l'intégralité du salaire des employés de X\_\_\_\_\_ était assurée, un coût non facturé de 1'347'913 fr. en 2009 et de 3'500'000 fr. sur les 10 prochaines années (de 2009 à 2018). Ces pertes auraient été reportées sur la collectivité des assurés, ce qui aurait entraîné une solidarité non souhaitable entre assurés. La Cour de céans relève dans ce contexte que les chiffres allégués tiennent uniquement compte de la situation prévalant en 2009 et non de celle existant en 1999, lors de l'introduction de la nouvelle politique salariale.

De surcroît, quand bien même la CIA se serait trouvée dans une situation financière nécessitant la prise de mesures d'assainissement immédiates, la limitation du salaire assuré à deux classes CIA supplémentaires, appliquée aux seuls employés de X\_\_\_\_\_, ne saurait constituer une telle mesure. Elle correspond au contraire à une convention isolée de prévoyance « à la carte », imposée aux seuls employés de X\_\_\_\_\_, laissant ainsi subsister la possibilité de tenir compte de sauts de plus de deux classes pour les employés de l'Etat de Genève et des autres institutions de droit public, affiliées à la CIA. Or, de telles mesures sont proscrites par les principes fondamentaux régissant la prévoyance professionnelle, notamment ceux de la collectivité et de l'égalité de traitement (cf. arrêt du 21 décembre 2001 2P.127/2001 consid. 4b, publié in: StR 57 2002, S. 388, 391).

Le moyen soulevé par la défenderesse est ainsi mal fondé.

#### **h) La prescription**

18. Le défendeur invoque enfin la prescription d'une partie des prétentions des demandeurs.

a) Selon l'art. 66 al. 2 LPP, applicable en matière de prévoyance obligatoire, l'employeur est débiteur de la totalité des cotisations envers l'institution de prévoyance. En matière de prévoyance surobligatoire, une règle analogue se trouve à l'art. 331 al. 3 CO, qui prévoit que lorsqu'il incombe au travailleur de verser des cotisations à une institution de prévoyance, l'employeur est tenu de verser en même temps une contribution au moins égale à la somme des cotisations de tous les travailleurs. L'employeur doit transférer à l'institution de prévoyance le montant de la cotisation déduite du salaire du travailleur en même temps que sa propre contribution (voir BRECHBÜHL, in LPP et LFLP, 2010, n° 32 ad Art. 66). A teneur des art. 66 al. 3 LPP et 331 al. 3 *in fine* CO, l'employeur déduit en outre du salaire les cotisations que les dispositions réglementaires mettent à la charge du salarié.

Conformément à la jurisprudence, l'action par laquelle un employé réclame à son employeur le paiement *a posteriori* des cotisations d'employeur et d'employé à l'institution de prévoyance doit être intentée contre l'employeur et non contre l'institution de prévoyance (ATF 129 V 320 consid. 3.1, voir également ATFA non publié B 4/99 du 6 décembre 1999, consid. 6 in SZS 2002 p. 499).

b) En l'espèce, le litige porte sur le montant du salaire assuré et par voie de conséquence, sur les cotisations qui auraient dû être prélevées par X\_\_\_\_\_ sur le salaire effectif des demandeurs et reversées à la CIA, avec la part employeur. Conformément à la jurisprudence précitée (ATF 129 V 320 et les références citées), il s'agit donc d'un litige opposant les travailleurs, soit en l'occurrence les demandeurs, à leur employeur, X\_\_\_\_\_, débiteur des cotisations litigieuses et défendeur.

Dans un tel cas, selon la doctrine, les créances pour les cotisations de l'employeur, non déduites du salaire, sont soumises au délai de prescription de cinq ans de l'art. 41 LPP et non à celui des art. 62 et ss CO (PETREMAND, in LPP et LFLP, 2010, n° 12 ad Art. 41 LPP).

19. a) Selon l'art. 41 al. 1 LPP, dans sa version en vigueur jusqu'au 31 décembre 2004, applicable à la prévoyance obligatoire, les actions en recouvrement de créances se prescrivent par cinq ans quand elles portent sur des cotisations ou des prestations périodiques, par dix ans dans les autres cas. Les art. 129 à 142 du code des obligations sont applicables. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'art. 41 LPP prévoit à son alinéa 1 que le droit aux prestations ne se prescrit pas pour autant que les assurés n'aient pas quitté l'institution de prévoyance lors de la survenance du cas d'assurance. Quant à la prescription des actions en recouvrement de créances, elle n'a pas été modifiée (cf. al. 2).

b) Jusqu'au 31 décembre 2004, la LPP ne prévoyait pas de disposition particulière sur la prescription des prétentions de l'assuré en matière prévoyance plus étendue. Toutefois, dans un arrêt du 29 novembre 1991, publié aux ATF 117 V 329, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que dans la prévoyance obligatoire comme dans la prévoyance plus étendue, les créances de l'affilié étaient soumises à un délai de prescription de cinq ans quand elles portaient sur des prestations périodiques et de dix ans dans les autres cas. Cette solution, consacrée par l'art. 41 al. 1 LPP, s'inspirait directement des art. 127 et 128 CO, qui étaient, quant à eux, applicables à la prévoyance plus étendue (RIEMER, *Das Recht der beruflichen Vorsorge in der Schweiz*, p. 104, n. 20; message précité, FF 1976 I 219). Ainsi, dans le cas d'une rente d'invalidité, chacun des arrérages se prescrivait par cinq ans, alors que le droit de percevoir les rentes comme tel se prescrivait dans le délai ordinaire de dix ans (cf. ATF 111 II 501).

---

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'art. 49 al. 2 LPP, applicable en matière de prévoyance plus étendue, renvoie à l'art. 41 LPP pour ce qui a trait à la prescription.

c) Lorsque, comme en l'occurrence, la loi ne contient pas de disposition transitoire en ce qui concerne le régime de prescription applicable, la jurisprudence et la doctrine considèrent que la nouvelle réglementation est applicable aux prétentions relevant de l'ancien droit, si celles-ci, bien que nées et exigibles avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, ne sont pas encore prescrites ou périmées à ce moment-là (ATF 132 V 159 consid. 2 p. 161, 131 V 425 consid. 5.2 p. 42, 111 II 193, 107 Ib 198 consid. 7b/aa p. 203, 102 V 206 consid. 2 p. 207; RHINOW/KRÄHENMANN, Schweizerische Verwaltungsrechtsprechung, Ergänzungsband, no 15 B III d p. 45; GADOLA, Verjährung und Verwirkung im öffentlichen Recht, in : PJA 1/95, p. 58).

d) L'exigibilité des créances de cotisation n'est prévue par la loi que depuis la révision de la LPP entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. En effet, depuis cette date, l'art. 66 al. 4 LPP prévoit que l'employeur transfère à l'institution de prévoyance sa contribution ainsi que les cotisations des salariés au plus tard à la fin du premier mois suivant l'année civile ou l'année d'assurance pour laquelle les cotisations sont dues. L'institution peut toutefois prévoir une disposition réglementaire (BRECHBUHL, op. cit., n° 34 ad art. 66). Avant cette date, l'exigibilité d'une créance de cotisation ressortait des dispositions réglementaires ou contractuelles (ATF 136 V 73, consid. 3.1, voir également arrêt non publié 9C\_618/2007 du 28 janvier 2008, consid. 1.1.2).

e) En l'espèce, depuis l'entrée en vigueur du règlement général, le 1<sup>er</sup> janvier 2000, la perception des cotisations est prévue par l'art. 26bis qui stipule que les cotisations doivent être versées à la Caisse au plus tard dans les quinze jours qui suivent le mois pour lequel elles sont dues, étant précisé que la perception de cotisations annuelles s'effectue 10 fois par an pour les salariés de la catégorie I conformément à l'art. 55 al. 5 des Statuts CIA (édition 2000). Auparavant, les Statuts CIA (édition 1997) prévoyaient uniquement que la perception des cotisations annuelles s'effectuait 10 fois par an et qu'elles étaient versées à la Caisse par l'employeur. Dans un tel cas, conformément à l'art. 130 al. 1 CO, la créance est exigible dès sa naissance (PICHONNAZ, in Commentaire romand - Code des obligations I - art. 1 à 529, n° 1 ad art. 130).

e) S'agissant de l'interruption de la prescription, le Tribunal fédéral des assurances a rappelé (arrêts non publiés du 16 octobre 2006, B 55/06 et du 18 août 2006, B 53/06) que le droit public admet de façon plus large que le droit privé des actes interruptifs du créancier, en ce sens que le délai de prescription est interrompu – outre par les moyens mentionnés par l'art. 135 CO – par tout acte par lequel celui-ci fait valoir sa prétention de manière appropriée à l'égard du débiteur (voir GADOLA, op. cit., pp. 47 ss ; BRACONI, Prescription et péremption dans

---

l'assurance sociale, in *Droit privé et Assurances sociales*, Fribourg 1990, p. 232 ; MOOR, *Droit administratif*, vol. II, p. 54).

Toutefois, en matière de prévoyance professionnelle, les institutions de prévoyance ne sont pas habilitées à rendre de décision à l'égard de leurs affiliés. Elles doivent – comme les ayants droit ou les employeurs – faire valoir leurs droits par voie d'action pour les litiges visés par l'art. 73 LPP (ATF 115 V 229 consid. 2) et sont, sous cet angle, soumises aux mêmes exigences que les créanciers de droit privé. Il faut encore relever qu'en matière de prévoyance professionnelle, l'art. 41 al. 2 LPP, relatif à la prescription des actions en recouvrement de créances de cotisations ou de prestations périodiques, renvoie explicitement aux art. 129 à 142 CO. Cette réglementation est impérative et s'applique à toutes les créances fondées sur la LPP, notamment aussi aux rapports juridiques avec des institutions de droit public (Message du Conseil fédéral à l'appui d'un projet de loi sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité du 19 décembre 1975, FF 1976 I 251 ; voir aussi ATF 132 V 165 consid. 4.4.3 et ATF 128 V 241 consid. 3b, où le Tribunal fédéral des assurances se réfère explicitement aux actes interruptifs de prescription au sens de l'art. 135 CO ; cf. également l'ATF du 10 février 2004, B 87/00). En raison de ce renvoi pur et simple aux dispositions du Code des obligations et dès lors que l'énumération contenue à l'art. 135 ch. 2 CO est exhaustive, il n'y a pas de place en l'espèce pour une réglementation plus large en matière d'interruption de la prescription du fait du créancier (cf. également BRACONI, *op. cit.*, p. 232).

20. En l'espèce, il convient de distinguer trois périodes :

- Les cotisations dues pour l'année 1999 : elles étaient d'ores et déjà prescrites lors de l'entrée en vigueur de la version actuelle de l'art. 41 LPP, le 1er janvier 2005. En effet, exigibles dès le mois où elles étaient dues, soit au plus tard le 31 décembre 1999, les cotisations précitées se sont prescrites au plus tard le 31 décembre 2004.
- Les cotisations dues pour les années 2000 à 2004 : la prescription des cotisations non encore prescrites lors de l'entrée en vigueur de la version actuelle de l'art. 41 LPP doit, conformément à la jurisprudence, s'examiner au regard de la nouvelle teneur de l'art. 41 LPP, en vigueur depuis le 1er janvier 2005 (voir ATF 132 V 159 consid. 2 p. 161, 131 V 425 consid. 5.2 p. 42, 111 II 193, 107 Ib 198 consid. 7b/aa p. 203, 102 V 206 consid. 2 p. 207).

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2000, l'employeur devait reverser à la caisse les cotisations prélevées dans les quinze jours qui suivent le mois pour lequel elles sont dues. Par conséquent, elles étaient exigibles dès l'expiration de ce délai. Ainsi, les cotisations dues pour le mois de janvier 2000 devenaient exigibles le 15 février 2000 et se prescrivaient cinq ans après, soit le 15 février 2005, celles dues pour

le mois de février 2000 devenaient exigibles le 15 mars 2000 et se prescrivaient le 15 mars 2005, etc. Par conséquent, au jour du dépôt de l'action en constatation de droit, le 14 janvier 2009, seules les cotisations dues pour la période courant de janvier 2000 à novembre 2003 étaient prescrites. En effet, les cotisations dues pour le mois de décembre 2003 devenaient exigibles le 15 janvier 2004 et se prescrivaient le 15 janvier 2009.

- Enfin, s'agissant des cotisations dues pour les années 2005 à 2009, elles ne sont pas prescrites compte tenu du dépôt de l'action en constatation de droit le 14 janvier 2009.

Reste à examiner si la prescription a été interrompue.

Selon l'art. 135 CO, les demandeurs auraient dû faire valoir leurs droits en déposant une poursuite, une citation en conciliation, en ouvrant une action ou en soulevant une exception devant un tribunal dans le délai de prescription. Tel n'a toutefois pas été le cas avant le dépôt de la présente demande, le 14 janvier 2009. En effet, la Cour de céans relève que la Commission de recours instituée par le Statut du personnel de X\_\_\_\_\_ ne fait pas partie de la liste des tribunaux au sens de la LPA de sorte qu'elle ne peut être assimilée à un tribunal. Par conséquent, le dépôt du recours le 3 janvier 2008 en ce qui concernait Monsieur B\_\_\_\_\_ et le 31 mars 2008 s'agissant de Monsieur C\_\_\_\_\_ ne pouvait interrompre la prescription. Par ailleurs, même si elle devait être considérée comme un tribunal, la Commission de recours aurait été incompétente *ratione materiae* : selon le statut du personnel de X\_\_\_\_\_, ladite Commission était compétente pour connaître des litiges individuels relatifs à l'application dudit statut. Or, la problématique du salaire assuré auprès de la CIA et des cotisations y relatives ne relève à l'évidence pas de l'application du statut du personnel précité mais constitue en réalité une question de prévoyance professionnelle, de la compétence de la Cour de céans.

Par conséquent, dès lors que la prescription n'a été valablement interrompue qu'avec le dépôt de la demande en paiement par-devant le TCAS, le 14 janvier 2009, la demande en paiement des cotisations dues pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 30 novembre 2003 est prescrite.

#### **i) Conclusion**

21. Au vu des considérations qui précèdent, la Cour de céans est d'avis qu'aucune disposition légale ou statutaire ne permettait aux défendeurs de définir le salaire assuré des employés de X\_\_\_\_\_ différemment de celui des autres assurés de la CIA. En procédant cependant de la sorte, ils ont traité différemment les employés de X\_\_\_\_\_ pour de simples questions de coûts, ce qui ne constitue pas un motif justifiant cette démarche. Cela étant, les prétentions des demandeurs seront réduites dans la mesure où le salaire assuré ne pourra correspondre qu'au traitement assuré dès le 1<sup>er</sup> décembre 2003, eu égard au délai de prescription.

Par conséquent, la demande du 14 janvier 2009 doit être partiellement admise.

Il appartiendra à la CIA d'établir un décompte précis des rappels de cotisations à l'attention de X\_\_\_\_\_ et des demandeurs, récapitulant les montants des rappels à leur charge respective.

La Cour de céans relève enfin qu'à teneur des dernières écritures produites, les demandeurs ont renoncé à réclamer la réparation d'un dommage qu'ils n'ont au demeurant jamais précisé.

22. Les demandeurs, représentés par un avocat, obtenant partiellement gain de cause, les défendeurs seront condamnés, conjointement et solidairement, à leur verser une indemnité globale de 10'000 fr., à titre de participation à leurs frais et dépens (art. 89H al. 3 LPA ; ATAS 737/2008). Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA).

**PAR CES MOTIFS,  
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :**

**Statuant**

Conformément à l'art. 133 al. 2 LOJ

**A la forme :**

1. Déclare la demande du 14 janvier 2009 recevable.

**Au fond :**

2. L'admet partiellement dans le sens des considérants.
3. Condamne X\_\_\_\_\_ et la CIA à assurer l'intégralité du salaire de Messieurs B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, au sens des considérants, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2003.
4. Invite la CIA à transmettre à X\_\_\_\_\_ et aux demandeurs le détail des rappels de cotisations qui résultent de l'assurance de l'intégralité du salaire, au sens des considérants.
5. Condamne X\_\_\_\_\_ à verser à la CIA les parts employeur et employé desdites cotisations.
6. Donne acte à Messieurs B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ de leur engagement à payer la part employé à leur charge.
7. Les y condamne en tant que de besoin.
8. Déboute les parties de toutes autres ou contraires conclusions.
9. Condamne X\_\_\_\_\_ et la CIA, conjointement et solidairement, à payer aux demandeurs une indemnité globale de 10'000 fr., à titre de participation à leurs frais et dépens.
10. Dit que la procédure est gratuite.
11. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les

conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière

La présidente

Isabelle CASTILLO

Juliana BALDE

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'à l'Office fédéral des assurances sociales par le greffe le