

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1701/2024

ATAS/178/2025

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 19 mars 2025

Chambre 4

En la cause

A _____

recourante

représentée par Me Michel BUSSARD, avocat

contre

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE COMPENSATION

intimée

Siégeant : Catherine TAPPONNIER, présidente ; Larissa ROBINSON-MOSER et Antonio Massimo DI TULLIO, juges assesseurs

EN FAIT

A. a. A _____ (ci-après : la société), sise à Londres, est active dans la gestion d'investissements.

b. B _____ (ci-après : l'employée ou l'ex-employée), de nationalité suisse, domiciliée dans le canton de Genève, a été employée par la société du 1^{er} juin 2022 au 24 novembre 2023, date de la fin des rapports de travail consécutivement à son licenciement. Le contrat de travail indique un salaire de base annuel brut de CHF 120'000.-, et les décomptes de salaire au dossier de juin à août 2022 font état d'un salaire mensuel brut de CHF 10'000.-.

c. Le 17 novembre 2022, l'ex-employée a été affiliée auprès de la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE COMPENSATION (ci-après : la caisse) en tant que salariée d'un employeur non tenu de cotiser à l'AVS/AI/APG/AC/AF/LAMAT, à partir du 1^{er} juin 2022.

d. L'ex-employée a donné naissance à un enfant le _____ mai 2023.

B. a. Par formulaire signé le 22 janvier 2024, la société a sollicité de la caisse le remboursement des allocations de maternité, au motif qu'elle avait payé à L'ex-employée l'intégralité du salaire et des charges sociales pendant le congé de maternité.

Les décomptes de salaire au dossier des mois de mai à juillet 2023 font état d'un revenu mensuel brut de CHF 8'400.- et d'un revenu net de CHF 7'367.20, celui du mois d'août 2023 d'un revenu mensuel brut de CHF 9'077.40 et d'un revenu net de CHF 7'988.30.

b. Le 7 février 2024, la caisse a invité l'ex-employée à lui indiquer si son employeur lui avait garanti son salaire durant son congé de maternité du _____ mai au 21 août 2023.

c. Le 13 février 2024, l'ex-employée a répondu que son employeur lui avait versé 70% de son salaire durant cette période.

d. Par décision du 15 mars 2024, la caisse a refusé le versement des allocations de maternité en mains de la société, car cette dernière n'était pas soumise aux cotisations AVS.

e. Le 5 avril 2024, la société s'est opposée à cette décision. Elle a allégué être en conflit avec son ancienne employée depuis la résiliation du contrat de travail, de sorte qu'elle ne pouvait pas obtenir l'accord de celle-ci pour que la caisse reverse les allocations de maternité en sa faveur. Dans la mesure où elle avait avancé à L'ex-employée, qui était assujettie à la loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, le plein salaire durant le congé de maternité, elle avait le droit au versement de l'allocation de maternité en sa faveur, en sa qualité d'employeur, comme le prévoyait le mémento « Allocation de maternité » - publié

par le Centre d'information AVS/AI en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales (ci-après : OFAS).

f. Par décision du 26 avril 2024, la caisse a rejeté l'opposition. La société n'était pas assujettie à l'assurance-vieillesse et survivants, n'avait pas d'établissement stable en Suisse et n'avait jamais payé de cotisations sociales en Suisse. Elle n'avait pas la qualité d'employeur au sens de la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants. Le conflit qui l'opposait à son ancienne employée relevait des rapports de travail et ne dérogeait pas aux conditions d'assujettissement prescrites par la loi.

- C. a.** Par acte du 21 mai 2024, la société, représentée par son avocat, a recouru contre cette décision sur opposition auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, en concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation, à la constatation qu'elle avait la qualité d'employeur au sens de la loi et au versement en sa faveur des allocations de maternité pour les mois de mai à août 2023.

Elle a affirmé que la société C_____ - sise à Zurich - avait procédé en son nom au paiement des salaires de L'ex-employée et des cotisations sociales de cette dernière - à la caisse -, y compris durant le congé de maternité de mai à août 2023.

La recourante a fait valoir que, quand bien même elle n'était pas tenue de payer des cotisations sociales, dès lors qu'elle n'avait pas d'établissement stable en Suisse, elle avait néanmoins la qualité d'employeur, dans la mesure où elle avait versé effectivement un salaire à l'ex-employée, même pendant le congé de maternité. De ce fait, elle pouvait exercer le droit à l'allocation de maternité, en lieu et place de son employée, et demander le remboursement des salaires avancés. Dans ce cadre, le versement par l'employeur de cotisations sociales n'était pas pertinent.

La recourante a exposé disposer d'un droit au remboursement des allocations de maternité du fait qu'elle bénéficiait d'une stipulation pour autrui en application du mémento, déjà cité, selon lequel « si l'employeur assure le versement du salaire durant le congé de maternité, la caisse de compensation verse l'allocation de maternité à l'employeur ».

Par ailleurs, la position de l'intimée encouragerait les employeurs non tenus de verser des cotisations sociales à s'abstenir de tout versement de salaire à leurs employées en congé de maternité, lesquelles se retrouveraient à devoir effectuer les démarches administratives pour obtenir les allocations de maternité et se verraient fréquemment dans un dénuement absolu, sans revenu.

Enfin, tout versement de cette prestation de la part de la caisse à L'ex-employée reviendrait à payer à double cette dernière pendant le congé de maternité et contraindrait la recourante à entreprendre de longues démarches judiciaires en restitution de l'indu.

b. Par réponse du 19 juin 2024, l'intimée a conclu au rejet du recours.

Elle a relevé que, seule l'ex-employée, qui s'était acquittée personnellement de ses cotisations sociales obligatoires, était légitimée à déposer une demande de prestations et à réclamer les prestations de maternité à la suite de la naissance de son enfant. La convention qui liait la recourante, entreprise étrangère sans établissement stable en Suisse, à son ancienne employée ne relevait pas du droit suisse et n'engageait pas l'intimée.

Au demeurant, même si le statut d'employeur revendiqué était admis, le résultat n'en serait pas moins différent, car l'ex-employée avait indiqué n'avoir perçu que 70% de son salaire.

c. Par réplique du 28 juin 2024, la recourante a persisté dans ses conclusions.

Elle a répété avoir été l'employeur de l'ex-employée, laquelle avait du reste mentionné dans le « Questionnaire d'affiliation des personnes dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations » que son employeur était la recourante.

Cette dernière a par ailleurs relevé que, pendant le congé de maternité, L'ex-employée avait perçu 80% de son salaire brut de CHF 10'000.-, soit CHF 8'000.-, desquels avaient été déduites ses contributions sociales obligatoires, fiches de salaire à l'appui. L'allégation de celle-ci selon laquelle elle avait touché 70% de son salaire démontrait sa mauvaise foi et expliquait la raison pour laquelle le remboursement des sommes versées ne pouvait pas lui être demandé.

d. Sur question de la chambre de céans quant à l'éventuelle assujettissement de la recourante à l'assurance-vieillesse et survivants suisse, l'intimée s'est déterminée le 11 décembre 2024, et la recourante a formulé ses observations le 14 janvier 2025 en répétant qu'elle ne devait pas s'affilier en qualité d'employeur en Suisse, en l'absence d'établissement stable dans ce pays. Les parties se sont une nouvelle fois prononcées les 10 et 24 février 2025.

e. Copie des dernières écritures a été transmise à chaque partie pour information.

EN DROIT

1.

1.1 Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, du 20 décembre 1946 (LAVS - RS 831.10).

Selon l'art. 84 LAVS, les décisions et les décisions sur opposition prises par les caisses cantonales de compensation peuvent faire l'objet d'un recours devant le tribunal des assurances du canton où la caisse de compensation a son siège, en dérogation à l'art. 58 al. 1 LPGA.

L'art. 24 al. 1 de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain du 25 septembre 1952 (LAPG - RS 834.1) a la même teneur que l'art. 84 LAVS.

En l'espèce, l'intimée, sise dans le canton de Genève, a rendu une décision niant le droit de la recourante à percevoir l'allocation de maternité du fait de son non-assujettissement à l'AVS et revêt la qualité de caisse cantonale au sens des art. 84 LAVS et 24 al. 1 LAPG. La compétence de la chambre de céans à raison de la matière et du lieu pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

1.2 Interjeté dans la forme (art. 61 let. b LPGA, applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LAVS et de l'art. 1 LAPG) et le délai de trente jours (art. 60 al. 1 LPGA) prévus par la loi, le recours est recevable.

2. Le litige porte sur le point de savoir si la recourante, qui a versé à son ex-employée un salaire pendant le congé de maternité de mai à août 2023, peut obtenir de l'intimée le versement en ses mains de l'allocation de maternité due à son ex-employée durant cette période. Il s'agit singulièrement de déterminer si l'employeur qui paie à son employée un salaire pendant la période du droit à l'allocation de maternité doit être soumis à l'obligation de cotiser à l'AVS pour que cette prestation lui soit versée.

3.

3.1 En vertu de l'art. 1a al. 1 let. a et b LAVS, les personnes physiques domiciliées en Suisse et les personnes physiques qui exercent en Suisse une activité lucrative sont assurées obligatoirement.

3.1.1 Selon l'art. 3 al. 1 LAVS, les assurés sont tenus de payer des cotisations tant qu'ils exercent une activité lucrative.

Selon l'art. 6 al. 1 LAVS, dans sa teneur en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, les salariés dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations versent des cotisations de 8.7% sur leur salaire déterminant.

3.1.2 En vertu de l'art. 12 al. 1 LAVS, est considéré comme employeur quiconque verse à des personnes obligatoirement assurées une rémunération au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS, à teneur duquel le salaire déterminant comprend toute rémunération pour un travail dépendant, fourni pour un temps déterminé ou indéterminé. Il englobe les allocations de renchérissement et autres suppléments de salaire, les commissions, les gratifications, les prestations en nature, les indemnités de vacances ou pour jours fériés et autres prestations analogues, ainsi que les pourboires, s'ils représentent un élément important de la rémunération du travail.

Aux termes de l'art. 12 al. 2 LAVS, sont tenus de payer des cotisations tous les employeurs ayant un établissement stable en Suisse ou occupant dans leur ménage des personnes obligatoirement assurées.

Dans les deux cas, l'employeur n'est tenu de cotiser que si l'entreprise, la succursale ou le ménage où travaille l'assuré se trouve sur territoire suisse conformément au principe de la territorialité. En d'autres termes, sous réserve d'une convention internationale, aucune loi suisse ne peut contraindre au paiement de cotisations des employeurs qui ont le siège de leur entreprise à l'étranger et qui emploient dans des entreprises étrangères des assurés tenus de payer des cotisations (Michel VALTERIO, Droit de l'assurance-vieillesse et survivants et de l'assurance-invalidité, Commentaire thématique, 2011, n. 570 p. 174 et la note de bas de page n. 914).

3.2

3.2.1 Selon l'art. 16b al. 1 LAPG, ont droit à l'allocation de maternité les femmes qui ont été assurées obligatoirement au sens de la LAVS durant les neuf mois précédant l'accouchement (let. a) ; ont, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant cinq mois (let. b) , et à la date de l'accouchement (let. c) : sont salariées au sens de l'art. 10 LPG (ch. 1).

Selon l'art. 16c LAPG, le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement (al. 1). L'allocation est versée durant 98 jours consécutifs, à partir du jour où elle a été octroyée (al. 2).

Selon l'art. 16e LAPG, l'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières (al. 1). L'indemnité journalière est égale à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation. Pour déterminer le montant de ce revenu, l'art. 11 al. 1 LAPG est applicable par analogie (al. 2).

Selon l'art. 16f LAPG, le montant maximal s'élève à CHF 220.- par jour (depuis le 1^{er} janvier 2023 ([RO 2022 604])). L'art. 16a al. 2 LAPG est applicable par analogie (al. 1). L'allocation est réduite si elle dépasse le montant maximal prévu à l'al. 1 (al. 2).

3.2.2 Selon l'art. 17 al. 1 LAPG, les ayants droit font valoir leur droit auprès de la caisse de compensation compétente. À défaut, les personnes suivantes ont qualité pour agir : les proches, si l'ayant droit ne remplit pas à leur égard ses obligations d'entretien ou d'assistance (let. a) ; l'employeur qui paie à l'ayant droit un salaire pendant la période du droit (let. b).

Le Conseil fédéral désignera la caisse de compensation compétente et réglera la procédure (art. 17 al. 2 1^{re} phrase LAPG).

Selon l'art. 18 al. 1 LAPG, l'allocation est fixée par la caisse de compensation auprès de laquelle la demande doit être présentée. La caisse peut cependant confier aux employeurs qui lui sont affiliés et qui offrent toute garantie à cet effet le soin de fixer l'allocation due à leurs salariés.

Selon l'art. 19 al. 1 LAPG, l'allocation est versée à l'ayant droit, à l'exception des cas suivants : si l'ayant droit en décide ainsi, l'allocation peut être versée à ses proches (let. a) ; si l'ayant droit ne remplit pas ses obligations d'entretien, les allocations accordées à ce titre sont, sur demande, versées aux intéressés, même s'ils ne dépendent pas de l'assistance publique ou privée, ou à leurs représentants légaux, en dérogation à l'art. 20 al. 1 LPGA (al. 2).

Selon l'art. 19 al. 2 LAPG, l'allocation est payée par la caisse de compensation auprès de laquelle la demande doit être présentée. Les ayants droit qui, avant la naissance du droit, exerçaient une activité salariée reçoivent l'allocation de leur employeur, à moins que des motifs particuliers ne commandent le paiement par les soins de la caisse de compensation.

Selon l'art. 19a al. 1 LAPG, sont payées sur l'allocation des cotisations : à l'assurance-vieillesse et survivants (let. a) ; à l'assurance-invalidité (let. b) ; au régime des allocations pour perte de gain (let. c) ; le cas échéant, à l'assurance-chômage (let. d). Ces cotisations sont supportées à parts égales par l'ayant droit et par le Fonds de compensation du régime des allocations pour perte de gain (al. 1^{bis} 1^{re} phrase). Le Conseil fédéral règle les détails et la procédure (al. 2 1^{re} phrase).

Selon l'art. 34 al. 1 de l'ordonnance sur les allocations pour perte de gain du 24 novembre 2004 (OAPG - RS 834.11), la caisse de compensation compétente pour le dépôt de la demande et pour la fixation et le paiement des allocations est : pour les mères astreintes au paiement de cotisations AVS, la caisse qui a perçu les cotisations au moment de l'accouchement (let. a). L'art. 19 al. 2 et 3 OAPG s'applique par analogie (al. 2).

Selon l'art. 19 al. 3 OAPG, pour le dépôt de la demande, les personnes salariées doivent agir par l'intermédiaire de leur employeur.

Selon l'art. 34a al. 1 OAPG, pour les mères et les autres parents qui exerçaient une activité salariée au moment de la naissance de l'enfant, l'employeur atteste sur le formulaire de demande le montant du salaire déterminant pour le calcul de l'allocation, le montant du salaire versé durant la période d'indemnisation et la durée d'occupation.

Selon l'art. 35 OAPG, l'allocation de maternité est payée mensuellement à terme échu (al. 2 1^{re} phrase). La compensation au sens de l'art. 19 al. 2 LPGA ou de l'art. 20 al. 2 LAVS est réservée (al. 4).

Selon l'art. 37 OAPG, s'il verse l'allocation à l'ayant droit ou compense celle-ci par le salaire, l'employeur doit l'inclure dans le décompte destiné à la caisse de compensation compétente, comme s'il s'agissait d'un élément du salaire déterminant au sens de l'AVS (al. 1). La caisse de compensation lui bonifie, en même temps que l'allocation, les cotisations patronales afférentes à celle-ci dues à l'AVS, à l'assurance-invalidité, au régime des allocations pour perte de gain (APG) et à l'assurance-chômage ou porte ces cotisations à son crédit (al. 2). Elle déduit des allocations directement versées par elle à une personne salariée ou à un

employeur non tenu de payer des cotisations les cotisations dues à l'AVS, à l'assurance-invalidité, au régime des APG et à l'assurance-chômage. Elle inscrit au compte individuel de la personne assurée le montant de l'allocation soumis à cotisation comme revenu de l'activité lucrative (al. 4).

3.2.3 Selon l'art. 19 al. 2 LPGA (auquel se réfère l'art. 35 al. 4 OAPG précité), les indemnités journalières et les prestations analogues sont versées à l'employeur dans la mesure où il continue à verser un salaire à l'assuré malgré son droit à des indemnités journalières.

Les prestations visées par l'art. 19 al. 2 LPGA sont les indemnités journalières et les prestations analogues. Il s'agit des indemnités journalières de l'assurance-invalidité (art. 22-25 LAI), de l'assurance-maladie (art. 67-77 LAMal), de l'assurance-accidents (art. 16-17 LAA) et de l'assurance militaire (art. 28-32 LAM), ainsi que des allocations de service (art. 1-16a LAPG) et de maternité (art. 16b-h LAPG). Cette liste exhaustive renferme des prestations dont la finalité consiste à garantir un revenu de substitution (prestations versées « à titre de salaire de remplacement » ; Stéphanie PERRENOUD, Commentaire romand de la loi sur la partie générale des assurances sociales, 2018, n. 37 ad art. 19 LPGA).

Le versement des indemnités journalières et des prestations analogues à l'employeur (art. 19 al. 2 LPGA) doit être regardé comme une exception au principe général selon lequel les prestations sont communément versées à leur ayant droit (PERRENOUD, *op cit.*, n. 28 ad art. 19 LPGA).

L'art. 19 al. 2 LPGA subordonne le paiement des prestations sociales en mains de l'employeur à la condition que ce dernier continue de verser un salaire à l'assuré. S'il n'est pas nécessaire que l'employeur s'acquitte de l'entier du salaire, ni que le salaire versé englobe les suppléments de salaire, tels que les gratifications, les primes de fidélité et au rendement, les provisions ou autres pourboires (art. 7 RAVS), il faut, en revanche, que le salaire net payé par l'employeur atteigne au moins le montant des indemnités journalières servies par l'assureur. Dans le cas contraire, le travailleur dispose d'un droit direct contre l'assureur pour le solde (PERRENOUD, *op cit.*, n. 29 ad art. 19 LPGA).

Le paiement des prestations à l'employeur intervient sans égard au motif pour lequel celui-ci poursuit le versement du salaire (obligation légale ou contractuelle ou acte volontaire ; PERRENOUD, *op cit.*, n. 30 ad art. 19 LPGA).

Concernant les allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité, l'art. 19 al. 2 LAPG (déjà cité) dispose que celles-ci sont payées à l'employeur lorsque l'ayant droit est un travailleur salarié. Bien que cette disposition ne mentionne pas la poursuite du versement du salaire en tant que condition du paiement des prestations sociales à l'employeur, une telle exigence se déduit de l'art. 17 al. 1 let. b LAPG, qui autorise l'employeur à introduire les demandes d'allocations auprès de la caisse de compensation compétente, dans la mesure où

il « paie à l'ayant droit un salaire pendant la période du droit » (PERRENOUD, op cit., n. 33 ad art. 19 LPGGA).

Selon le chiffre 1007 de la circulaire sur les allocations de maternité et à l'autre parent (CAMaAP), dans son état au 1^{er} janvier 2024 ici applicable, établie par l'OFAS, l'employeur de l'ayant droit ne peut exercer le droit que s'il lui verse un traitement ou un salaire pendant la durée du droit à l'allocation. Ceux-ci doivent correspondre au moins au montant qui revient à l'ayant droit au titre de l'allocation (dans ce sens également : Stéphanie PERRENOUD, La protection de la maternité, 2015, p. 1188-1189). Il n'est toutefois pas nécessaire que l'employeur verse le traitement ou le salaire pendant toute la durée du droit à l'allocation.

Selon le chiffre 1143 CAMaAP, pour la fixation et le montant, les chiffres 6001 à 6046 des directives concernant le régime des allocations pour perte de gain (DAPG), dans leur état ici au 1^{er} janvier 2024, établies par l'OFAS, sont applicables par analogie.

Selon le chiffre 6028 DAPG, l'allocation est payée à l'employeur ou peut faire l'objet d'une compensation entre l'employeur et la caisse dans la mesure où ce dernier verse à la personne qui fait du service un traitement ou un salaire pendant le service. Ceci est également valable pour les employeurs ayant leur siège à l'étranger (art. 19 al. 2 LPGGA et 21 al. 2 OAPG).

L'art. 21 al. 2 OAPG dispose en effet que l'art. 19 al. 2 LPGGA s'applique également si la période de service se déroule partiellement ou entièrement en dehors des heures de travail de la personne salariée ou si son employeur a son siège à l'étranger.

3.3 La loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption du 21 avril 2005 (LAMat - RS J 5 07) a pour but de compléter les prestations prévues par la loi fédérale et de verser : une allocation pour perte de gain en cas de maternité (allocation de maternité ; art. 1 let. a).

Selon l'art. 2 LAMat, dans la mesure où la présente loi ne contient pas de dispositions expresses, les dispositions pertinentes de la loi fédérale, notamment ses articles 16*b* et suivants, ainsi que ses articles 16*t* et suivants, sont applicables par analogie.

Selon l'art. 3 al. 1 LAMat, sont assujetties à cette loi et tenues de verser des cotisations pour assurer le financement de l'assurance en cas de maternité et d'adoption : les personnes salariées obligatoirement assurées selon la LAVS, qui travaillent dans le canton de Genève au service d'un employeur assujetti à la loi selon la lettre d du présent alinéa (let. a) ; les personnes indépendantes obligatoirement assurées selon LAVS, qui déploient une activité lucrative stable dans le canton de Genève (let. b) ; les personnes domiciliées dans le canton qui payent des cotisations à l'assurance-vieillesse et survivants (ci-après : AVS) en tant que salariées d'un employeur non tenu de cotiser (let. c) ; les employeurs

tenus de verser des cotisations selon la LAVS qui ont un établissement stable dans le canton de Genève (let. d).

Selon l'art. 5 al. 1 LAMat, la mère qui remplit les conditions de la loi fédérale et de la présente loi a droit à une allocation pendant 112 jours, à concurrence du gain assuré maximal défini à l'article 10 alinéa 3 de la présente loi.

Se fondant sur la délégation de compétence prévue à l'art. 24 LAMat, le Conseil d'État genevois a édicté l'art. 1 du règlement d'application de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption du 11 mai 2005 (RAMat - J 5 07.01), qui stipule que seules sont assujetties à l'assurance cantonale en cas de maternité et d'adoption et peuvent bénéficier des prestations les personnes exerçant une activité salariée dans le canton de Genève pour le compte d'employeurs assujettis (al. 1). Les employeurs qui ont un établissement stable dans le canton de Genève ne sont assujettis à l'assurance en cas de maternité et d'adoption que pour les personnes exerçant une activité salariée dans le canton (al. 2).

Les ayants droit qui, avant la naissance du droit, exerçaient une activité salariée reçoivent l'allocation de leur employeur, à moins que des motifs particuliers ne commandent le paiement par les soins de la caisse de compensation (art. 12 al. 2 RAMat).

4.

4.1 En l'espèce, la recourante a versé à son ex-employée, durant le congé de maternité s'étendant - sur le plan fédéral - du _____ mai 2023 (jour effectif de l'accouchement) au 21 août 2023 (le 98^e jour à partir de la date de l'accouchement), un salaire mensuel brut de CHF 8'400.- de mai à juillet 2023 et de CHF 9'077.40 en août 2023 selon les décomptes au dossier. Comme celle-ci réalisait un gain annuel brut de CHF 120'000.-, l'ex-employée, pour autant que les conditions d'octroi au sens de l'art. 16b LAPG soient réunies, percevra une allocation journalière (maximale) de CHF 220.-, puisque l'indemnité fédérale est plafonnée au 80% de CHF 99'000.- ($220 / 80 \times 100 \times 360$). Force est de constater que la recourante a, pendant la période du droit, accordé à son ex-employée un salaire mensuel brut supérieur au montant de l'allocation de maternité, s'élevant à CHF 6'600.- en mai et juin 2023 ($CHF 220 \times 30$ jours), CHF 6'820.- en juillet 2023 ($CHF 220 \times 31$ jours) et CHF 4'620.- en août 2023 ($CHF 220 \times 21$ jours).

Dans ces circonstances, la recourante peut réclamer à l'intimée l'allocation de maternité fédérale, quand bien même elle a son siège à Londres.

Cette allocation peut en effet lui être versée, qu'elle soit assujettie à l'AVS ou pas, car l'art. 37 al. 4 OAPG prévoit expressément que la caisse de compensation compétente (ici l'intimée) déduit des allocations directement versées par elle à un employeur non tenu de payer des cotisations les cotisations dues à l'AVS, à l'AI, au régime des APG et à l'AC. On rappellera que le chiffre 6028 DAPG applicable par analogie stipule que l'allocation est versée à l'employeur qui continue de

verser le salaire pendant la période du droit à l'allocation de maternité même s'il a son siège à l'étranger.

4.2 Étant donné que l'intimée ne s'est pas prononcée sur les conditions d'octroi de l'allocation de maternité au sens de l'art. 16b LAPG, il y a lieu de lui renvoyer le dossier pour ce faire.

4.3 Dans la mesure où la recourante n'a pas d'établissement stable dans le canton de Genève et n'est donc pas assujettie à la LAMat genevoise, l'ex-employée ne peut pas bénéficier des allocations cantonales de maternité. Ainsi, seules les allocations fédérales peuvent être versées à la recourante.

- 5.** Au vu de ce qui précède, le recours est partiellement admis, la décision litigieuse annulée et la cause renvoyée à l'intimée pour nouvelle décision au sens des considérants.

La recourante, représentée par un avocat, obtenant partiellement gain de cause, une indemnité lui sera accordée à titre de participation à ses frais et dépens (art. 61 let. g LPGA ; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en matière administrative du 30 juillet 1986 [RFPA - E 5 10.03]), fixée en l'espèce à CHF 1'500.-.

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. f^{bis} LPGA *a contrario*).

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

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. L'admet partiellement.
3. Annule la décision sur opposition du 26 avril 2024.
4. Renvoie la cause à l'intimée pour nouvelle décision au sens des considérants.
5. Alloue à la recourante une indemnité de CHF 1'500.- à titre de dépens, à la charge de l'intimée.
6. Dit que la procédure est gratuite.
7. 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

Julia BARRY

Catherine TAPPONNIER

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